



TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO
TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

TERO AHOKANGAS
VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÄMISEN KANNATTAVUUS-
TARKASTELU RAKENNUSYRITYKSESSÄ
Diplomityö

Tarkastaja: professori Kalle Kähkönen

Tarkastaja ja aihe hyväksytty
Talouden ja rakentamisen tiedekunta-
neuvoston kokouksessa 3. joulukuuta
2014

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO

Rakennustekniikan koulutusohjelma

AHOKANGAS, TERO: Vuokratyövoiman käyttämisen kannattavuustarkastelu rakennusyrityksessä

Diplomityö, 65 sivua, 5 liitesivua

Maaliskuu 2015

Pääaine: Rakennustuotanto

Tarkastaja: professori Kalle Kähkönen

Avainsanat: vuokratyö, käyttäjäyritys, kannattavuus, työvoima, rakennusyritys

Yrityksen oman työvoiman ja urakoinnin lisäksi on olemassa kolmas työsuhteen muoto: vuokratyö. Vuokratyö tarkoittaa sitä, että työntekijällä on työsopimussuhde vuokrausyrityksen kanssa, mutta hän työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa. Tällaista työsuhdetta kutsutaan kolmikantaiseksi. Ominaista sille on, että vuokrausyritys vastaa muista työnantajan velvollisuuksista lukuun ottamatta työn ohjaamista, joka jää asiakasyrityksen tehtäväksi.

Vuokratyö on viimevuosien aikana saanut paljon palstatilaa mediassa. Suomessa käydään paljon keskusteluja siitä, onko työvoiman vuokraaminen eettisesti oikein. Vuokratyöntekijöiden työolot ovat kuitenkin parantuneet ja rakennuslalla säännöt ja ohjeet ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyen on sisällytetty työehtosopimukseen.

Vuokratyön käyttämisen kannattavuus kiinnostaa etenkin rakennusliikkeitä, jotka käyttäjäyrityksenä vastaavat sen kustannuksista. Kyselyn ja laskelmien avulla selvisi, että vuokratyövoiman käyttäminen on suorilta kustannuksiltaan normaalia työsuhdetta kalliimpi vaihtoehto. Vuokratyövoimaa käyttävät pitävät sen helppoutta ja nopeutta tärkeämpänä kuin sen kustannuksia. Hyvällä suunnittelulla ja tehokkaalla vuokratyövoiman käytöllä voidaan lyhyissä työsuhteissa saavuttaa säästöjä.

Vuokratyövoiman käyttäminen lyhyissä, alle kahden kuukauden mittaisissa työsuhteissa, on kannattavaa. Soveltuvuus on katsottava työmaahan ja työvaiheeseen sopivaksi. Yli kahden kuukauden mittaisissa työsuhteissa vuokratyösuhteista saatu etu ei ole enää niin merkittävää, sillä onhan vuokratyö väliaikaisen työn muoto.

Käyttäjäyritysten edustajat arvioivat että vuokratyön käyttäminen tulee pysymään kutakuinkin samana. Epävarmat ajat ja työsuhteiden solmimisen pelko ajaa yritykset herkemmin käyttämään vuokratyövoimaa. On kuitenkin muistettava, että pitkän vuokratyösuhteen sijasta taloudellisesti kannattavampaa on oman henkilöstön palkkaaminen.

ABSTRACT

TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Master's Degree Programme in Construction Technology

AHOKANGAS, TERO: Temporary agency work profitability in construction company

Master of Science Thesis, 65 pages, 5 Appendix pages

March 2015

Major: Construction Management and Economics

Examiner: Professor Kalle Kähkönen

Keywords: Temporary agency work, the user-enterprise, Profitability, Labour, Construction company

In addition to the company's own employee and outsider contractor, there is also third form of employment: Temporary agency work. Temporary agency work means that an employee has an employment contract with the firm that acts as a temporary work agency, but he works in property of a user company. That is called a tripartite employment relationship. A temporary work agency pays wages and social security contributions, and the user-enterprise is responsible for the management of work.

In recent years temporary agency work has got a lot of attention in the media. In Finland people are discussing a lot about what is ethic validity of a temporary agency work. However, working conditions of workers have improved in recent years. In the construction industry the rules of using a temporary agency work is included in the collective agreement.

The profitability of using a temporary agency work reaches the attention of construction companies. Interviews and calculations shows, that a temporary agency work is more expensive way to do the same job than hiring own labor. The user-enterprises keep claiming, that the easiness and speed of service is more important, than the actual costs. With the good planning and efficient use of temporary work, it is possible to save money especially in a short term contracts.

Using temporary agency work less than two months of employment is profitable. A feasibility of using it is important to think over carefully. The advantage is not that significant within employments over than two months. After all, it is just a temporary form of a work.

The foremen of using-enterprises thought, that the favor of a temporary agency work will remain about the same. Uncertain times and fear of hiring workers are the reasons why people are using temporary agency work. However, it is more profitable to hire own labour than using a temporary agency work in the long term contracts.

ALKUSANAT

Tämä tutkimus on tehty opinnäytteenä diplomi-insinööritutkintoon Tampereen teknillisen yliopiston Rakennustekniikan laitoksen rakennustuotannon ja –talouden yksikköön. Diplomityö suoritettiin ilman rahoittajaa omalla ajalla. Tutkimuksen ohjaajana ja tarkastajana toimi Tampereen teknillisen yliopiston professori Kalle Kähkönen.

Haluan kiittää kaikkia yrityksiä ja niiden henkilöstöä, jotka olivat jollain tavalla osana tämän työn suorittamista. Erityiskiitokset ansaitsee työnantajani AW-Rakennus Oy, joka on antanut tukensa tämän työn valmistumiseksi.

Haluan myös kiittää läheisiäni ja erityisesti ystäviäni korvaamattomasta henkisestä tuesta, joka on osaltaan myötävaikuttanut tämän työn valmistumiseen. Tämä tutkimus on tehty päivätyön ohessa lähinnä iltaisina ja öisin. Olkoon tämä työ todisteena niille lukemattomille unettomille öille sekä työpäivinä haukottelulle.

Pirkkalassa 5.12.2014

Tero Ahokangas

SISÄLLYS

Abstract	2
Termit ja niiden määritelmät	6
1 Johdanto	7
1.1 Tutkimuksen tausta	7
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajausta	7
1.3 Tutkimuksen suoritus ja raportin rakenne	8
2 Vuokratyövoiman käyttäminen	10
2.1 Vuokratyön historia	10
2.1.1 Vuokratyön rakentuminen Suomessa	10
2.1.2 Vuokratyö kansainvälisillä markkinoilla	13
2.2 Mitä on vuokratyö?	15
2.2.1 Vuokratyön määritelmä ja osapuolet	15
2.2.2 Vuokratyö tilastoina	16
2.2.3 Vuokratyö osana prekarisaatiota	20
2.2.4 Vuokratyön tulevaisuus	23
2.3 Vuokratyövoima käyttäjäyrityksessä	24
2.3.1 Miksi vuokratyövoimaa käytetään?	24
2.3.2 Vuokratyöntekijä käyttäjäyrityksessä	26
2.3.3 Vuokratyöntekijän työturvallisuus	28
2.3.4 Vuokratyöntekijän sitoutuneisuus organisaatioon	30
2.3.5 Rajoitukset ulkopuolisen työvoiman käytössä	31
2.4 Vuokratyön ongelmakohdat	32
2.4.1 Puutteellinen työsuhteturva	32
2.4.2 Työntekijöiden edut	33
2.4.3 Vuokratyöntekijän työsopimuskäytäntö	35
2.4.4 Pätkätyöläisyys	36
2.4.5 Käyttäjäyrityksen työntekijöiden suhde vuokratyön käyttöön	37
3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen suoritus	39
3.1 Tutkimusmenetelmät	39
3.2 Tutkimuksen suoritus	40
4 Lomakekysely	41
4.1 Kyselyn suoritus	41
4.1.1 Otos ja tiedonkeruumenetelmä	41
4.2 Kysely vuokratyöyrityksille	41
4.2.1 Suhtautuminen vuokratyöhön	42
4.2.2 Vuokratyöntekijät ja työsuhteen kesto	42
4.2.3 Vuokratyöväilytyksen haasteet	43
4.2.4 Työsopimus ja palkkaus	44
4.2.5 Katsaus kannattavuuteen	45
4.3 Kysely rakennusyrityksille	46

4.3.1	Vuokratyövoiman käyttäminen	46
4.3.2	Vuokratyösuhde ja asenteet sitä kohtaan	47
4.3.3	Perustelut vuokratyövoiman käyttöön	49
4.3.4	Vuokratyövoiman tulevaisuus	50
4.3.5	Katsaus kannattavuuteen	51
4.4	Kyselyiden yhteenveto	51
5	Kustannusvertailu.....	53
5.1	Kustannusvertailun suoritus	53
5.1.1	Sosiaalikustannukset ja niiden muodostuminen	53
5.1.2	Kustannusten vertailu	54
5.2	Tulosten analysointi	55
6	Johtopäätökset.....	56
6.1	Tutkimuksen tarkastelu	56
6.2	Tulosten tarkastelu	57
6.2.1	Tavoitteiden ja tulosten vastakkainasettelu	57
6.2.2	Loppupäätelmä	58
LÄHTEET.....		59
LIITTEET.....		65

TERMIT JA NIIDEN MÄÄRITELMÄT

ILO	Kansainvälinen työjärjestö, joka hoitaa työvoimaan ja työntekoon kuuluvia asioita (International Labour Organization)
Direktio-oikeus	Työlain takaama oikeus johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä työntekijöille
HPL	Henkilöstöpalveluyritysten liitto, joka on laatinut henkilöstöpalvelualalle toimintaperiaatteet
TEM	Suomen työ- ja elinkeinoministeriö
SAK	Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö
STK	Suomen työnantajain keskusliitto
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto on suomalainen työnantajajärjestö
Pestuumarkkinat	Tapahtuma, jossa palvelusväkeä palkattiin eri kirkonkylissä
Ratifiointi	Sopimuksen lopullinen hyväksyminen, vahvistaminen ja saattaminen voimaan
Klausuuli	Sopimuksen pykälä, joka ehtona lisää tai rajoittaa jotain
ASA	USA:n kansallinen vuokratyön kattojärjestö (American Staffing Association)
Ciett	Vuokratyöyritysten kansainvälinen järjestö (International Confederation of Private Employment Agencies)
Lobbaus	Pyrkimys vaikuttaa epävirallisesti päättäjiin
Prekariaatio	Tilapäisissä tai epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien ihmisten luokka

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Vuokratyövoiman käyttö rakennusallalla on lisääntynyt viime vuosina räjähdysmäisesti. Vuokratyövoiman käyttämisen suosio perustuu siihen, että se antaa rakennusliikkeille mahdollisuuden vaikuttaa työmaalla vallitsevaan miesmäärään suhteellisen helposti. Työvoimaa tulee voida lisätä hektisinä aikoina ja päinvastoin. Vuokratyöntekijästä maksettavaan tuntiveloitukseen sisältyy kaikki työntekijää koskevat kulut lomakorvauksista työvarustukseen. Se mahdollistaa vuokrapalveluiden käyttämisen lyhyissäkin tarpeissa.

Vuokratyön luonteeseen kuuluu, että osapuolia on kolme. Työn tilaajan ja vuokratyöntekijän lisäksi vuokratyöpalveluita tarjoava yritys toimii yhdistävänä tekijänä näiden kahden ensiksi mainitun välillä. Vuokratyöyritys on sopimussuhteessa sekä käyttäjäyrityksen että vuokratyöntekijän kanssa. Se on työnantajana myös velvollinen maksamaan työntekijän palkan.

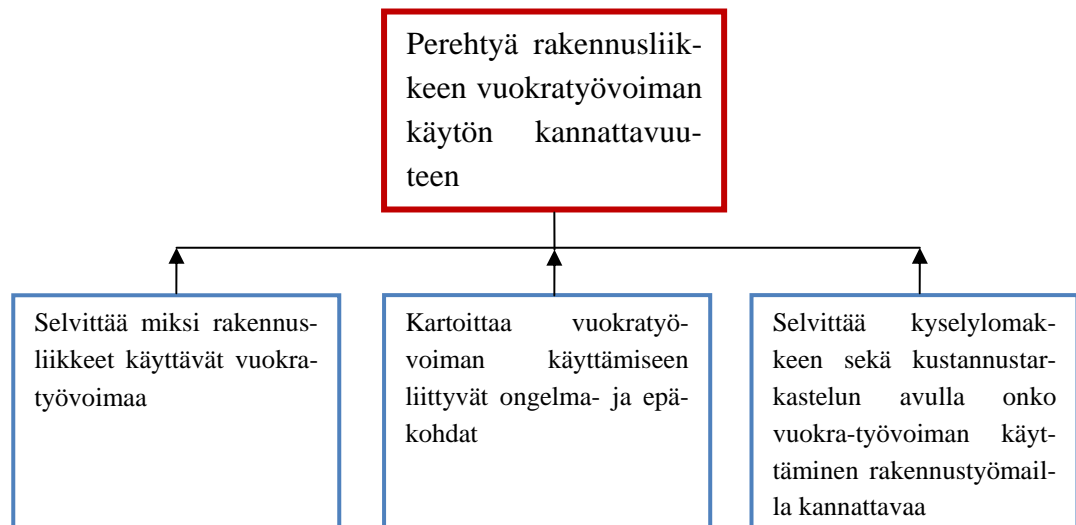
Rakennustyömaiden tilanteen ja työvaiheiden muuttuessa nopeatempoisesti, tulee työntekijöiden määrään pystyä vaikuttamaan. Tekemällä yhteistyötä vuokravälitysrityksen kanssa, pystyy työmaan työnjohto pitämään työvoiman määrän optimaalisena vallitsevaan työkantaan nähden. Yllättävissä tilanteissa työvoimaa on saatavilla hyvinkin nopealla varoitusaajalla, joskin ennakointi kyseisissä tilanteissa takaa sen, että työmaalle saadaan juuri kyseiseen tehtävään sopiva henkilö. Useimmiten vuokratyöntekijä toimii rakennustyömaalla avustavissa töissä.

Vuokratyövoiman käyttäminen antaa rakennusliikkeille paljon vapauksia, mutta sen soveltuvuus on aina mietittävä tarkkaan. Työntekijälle vuokratyö mahdollistaa työllistymisen, joka voi jäädä sen hetkisillä työmarkkinoilla ainoaksi vaihtoehdoksi. Vuokratyösuhteet voivat vaihdella muutamista tunneista kuukausiin. Lyhyet vuokratyösuhteet aiheuttavat vuokratyöntekijälle usein ”pätkätyöläisyyttä”, koska vuokratyöyritys ei voi taata työntekijän välitöntä työllistymistä asiakassuhteen päättyessä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää onko vuokratyövoiman käyttäminen rakennustyömailla kannattavaa. Jotta asiaan voidaan perehtyä tarkemmin, on ensin tutkittava miksi yritykset ylipäättään käyttävät vuokratyövoimaa ja mitä he siitä hyötyvät. Sen sijaan, että tyydyttäisiin tarkastelemaan pelkästään käyttäjäyritysten saavuttamia hyötyjä, tutkitaan mahdollisia epäkohtia, joita vuokratyöntekijän arkeen kuuluu. Jotta päätavoite

saavutetaan, on tutkimusta täydennettävä kyselytutkimuksella sekä kannattavuustarkastelulla. Päätaavoite ja sen saavuttamiseksi tehdyt osataavoitteet on jäsennelty alla olevaan kuvaan.



Kuva 1.1. Tutkimuksen päätaavoite ja keinot sen saavuttamiseksi

Kannattavuustarkastelu rajataan koskemaan pelkästään taloudellista kannattavuutta. Toisin sanoen siis tarkastellaan tuleeko vuokratyövoiman vai oman työvoiman käyttäminen halvemmaksi rakennusyrityksille. Tarkastelussa otetaan huomioon myös kyselyssä esiin tulleita tietoja. Rakennusliikkeiden työnjohtajille tarkoitettu kysely osoitetaan Pirkanmaalla toimiville valikoiduksi tulleille pk-yrityksille. Vuokratyöyrityksille kohdennettuun kyselyyn valitaan Pirkanmaalla toimivia alan merkittäviä työllistäjiä. On huomioitava, että tulokset eivät välttämättä päde koko maassa, koska suhtautuminen vuokratyövoimaan voi vaihdella alueittain. Työvoiman monikansallisuus ja harmaa talous jätetään tutkimuksen ulkopuolelle.

Vuokratyövoiman käyttämisen kannattavuutta selvitetään kyselyn avulla. Vastaajiksi valikoidaan vuokratyövoiman kanssa päivittäin toimivia ihmisiä. Lomakekysely osoitetaan sekä vuokratyöyritysten myyntihenkilöstölle, että rakennusliikkeiden työmailla toimivalle työnjohdolle.

1.3 Tutkimuksen suoritus ja raportin rakenne

Kyseinen aihe on mietityttänyt jo pitkään. Itsekin vuokratyöntekijänä toimineena tulin mietineeksi, mitä järkeä tällaisessa monimutkaisessa kolmikantaisessa työsuhteessa oikein on. Myöhemmin rakennusalan toimihenkilöksi päästessäni huomasin, että asiaa minun lisäksi miettivät monet muutkin. Diplomityöaihetta pohtiessani koin aiheen olevan erittäin ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Nämä ovat lähtökohdat ja motiivi tämän tutkimuksen syntymiseen.

Kokemus rakennustyömaalla toimimisesta oli avuksi ja sitä kautta tiedonkeruuseen oli helpompi ryhtyä. Ensimmäisenä perehdyttiin aihetta koskevaan kirjalli-

suuteen. Tutkimukselle haasteita asetti se, ettei vuokratyövoiman kannattavuusnäkökulmasta ole kirjoitettu juurikaan. Yleisimmät vuokratyötä koskevat tutkimukset käsittelevät joko työlainsäädäntöä tai työhyvinvointia. Tiedonkeruuseen kuluikin suunniteltua pidempi aika. Kirjallisuuteen perehtymisen yhteydessä, alettiin hiljalleen koostamaan sisällysluetteloa. Sen hyväksyttämisen jälkeen oli vuorossa teoriaosuuden kirjoittaminen. Aiheen moninaisuus teki sisällön hallitsemisesta haastavaa. Tutkimuskysymysten laatiminen teoriaosuuden kirjoittamisen yhteydessä osoittautui hyväksi tavaksi saada vastaus mietityttäneisiin kysymyksiin.

Tutkimusraportin rakenne on seuraavanlainen. Luvussa kaksi käsitellään vuokratyötä, siihen liittyviä ilmentymiä nykyään ja tulevaisuudessa sekä sen esiin tuomia hyötyjä ja haittoja työmarkkinoilla. Luvussa kolme kerrotaan tarkemmin käytetyistä tutkimusmenetelmistä ja tutkimuksen suorituksesta. Luvuissa neljä ja viisi käsitellään tutkimuksen empiiristä aineistoa. Lukuun neljä on kerätty aineisto tutkimusta varten tehdyistä kyselyistä ja lukuun viisi on tehty vuokratyövoiman ja oman työvoiman välistä kustannusvertailua. Luvussa kuusi pohditaan tutkimuksessa saatuja tuloksia ja johtopäätöksiä.

2 VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÄMINEN

2.1 Vuokratyön historia

Vuokratyöpalvelut on tullut yleisesti kansan tietoisuuteen 2000-luvulla. Suomalaisen työvoiman vuokrauksen juuret ulottuvat kuitenkin aina 1700-pestuumarkkinoilta asti, missä palvelusväki palkattiin aina vuodeksi eteenpäin. Nykymallista yksityistä työväli-tystä on harrastettu jo 1800- ja 1900-lukujen taitteessa. (Saarinen & Koskinen 1995, 9-10)

2.1.1 Vuokratyön rakentuminen Suomessa

Vuonna 1917 asetettiin työväli-tystä säätelevä laki, jota ennen vakituiset kunnalliset työväli-tystoimistot olivat vain Helsingissä, Turussa, Tampereella ja Viipurissa. Työväli-tytys oli työnantaja-, työntekijä- ja jopa raittiusseurojen harrastamaa liiketoimintaa, joka ei aina ollut niin rehellistä.

Yksityisten työväli-tyttäjien ja ammattiyhdistysten välillä oli kova kilpailu. Ammattiyhdistyksien ei katsottu ottavan tarpeeksi huomioon työnantajan toiveita työvoi-maa lähettäessä ja pyrkivät muutenkin ajamaan vain omia etujaan. Yksityiset työväli-tyttäjät saivat huonon maineen lähinnä katteettomien lupauksiensa ansiosta. Usein kävi niin, että maalta kaupunkiin töihin houkutelletut työntekijät jäivät tuuliajolle odotelles-saan luvattua työpaikkaa. Aina ei voinut myöskään olla varma siitä, oliko työ juuri sitä mitä on luvattu tai tulisiko palkka silloin kun oli sovittu. Muun muassa näistä syistä päädyttiin vuonna 1917 Suomessa kieltämään yksityinen, maksullinen työväli-tytys. Tä-män seurauksena säädettiin laki, jonka seurauksena jokaisessa kaupungissa minkä väki-luku ylitti 5000 henkeä, tulisi perustaa kunnallinen, yleis-hyödyllinen ja maksuton työväli-tystoimisto. Tämän jälkeen yksityinen työväli-tytys kuihtui Suomesta. (Kuusi 1919, 6-17; Saarinen & Koskinen 1995, 10; Vuorjoki 1962, 20-21)

Työvoiman vuokrausta muistuttavaa toimintaa harjoitettiin maataloudessa 1920- ja 30-luvuilla. Vuokrausta harjoittivat yksittäiset maatilojen isännät ja vuokrattavana oli työvoimaa rengeistä hevosiin ja työkoneisiin. Tämän kaltaista toimintaa pidettiin lähin-nä naapurin avustamisena, mutta se muistutti hyvin läheisesti nykypäivänä tapahtuvaa työväli-tytystä. Siirrettiinhän siinä työvoimaa toisen työnantajan käyttöön. Työtapatu-rman sattuessa, käsiteltiin niitä korkeinta oikeutta myöten, sillä korvaus-vastuun jakau-tumisesta oli epäselvyyttä. (Arola 1990, 13-14)

Kansainvälinen työjärjestö ILO esitteli vuonna 1933 ensimmäisen yksityisiä, maksullisia työväli-tyttäjiä koskevan yleissopimuksen, joka määritteli voittoa tavoittele-vat, maksulliset työväli-tyttäjät, ja toisaalta oli perustana myöhemmille kansallisille lain-

säädännöille ja säätelymekanismeille. Yleissopimus 34 rajoitti yksityisten työnvälittäjien toiminnan vain tietyille aloille. (ILOLEX Yleissopimus 34, artikla 3) Suomi kannatti yksityisten, maksullisten ja voittoa tavoittelevien työnvälitystoimistojen lakkauttamista ja ratifioi ensimmäisen yleissopimuksen vuonna 1935.

Kielteinen ja rajoittava suhtautuminen maksulliseen työnvälitykseen teki sopimuksesta kuitenkin lyhytaikaisen. Toisen maailmansodan jälkeen asenteet olivat jälleen muuttuneet ja yksityisen työnvälityksen asemaa ryhdyttiin ILO:n toimesta arvioimaan uudestaan. Todettiin uuden yleissopimuksen olevan tarpeen ja vuonna 1949 esitelty uusi sopimus (nro 96) antoi jäsenmaille vaihtoehdon maksullisen työnvälityksen täyskiellolle. Jäsenmaat saattoivat nyt sallia maksullisen ja voittoa tavoittelevan työnvälityksen säädeltynä ja valvottuna. Uusi sopimus ei myöskään enää suoraan kieltänyt uusien maksullisten työnvälitystoimistojen perustamista. Säätelyn toteuttamiseksi viranomaisten tuli muun muassa järjestää vuosittain tarkastettava lupamenettely, tarkistaa välityshinnat, sekä valvoa ulkomaille suuntautuvaa paikanvälitystä. (ILOLEX Yleissopimus 96, artikla 10)

Suomen lisäksi 41 jäsenmaata ratifioi sopimuksen nro 96 vuonna 1951. Suomi kuitenkin sitoutui edelleen sopimukseen nro 34 ja näin ollen työvoiman vuokrausta ei Suomessa säädetty laittomaksi toiminnaksi, kuten esimerkiksi Ruotsissa. Vuokratyötä koskevia lainsäädännöllisiä muutoksia Suomessa ei tehty, koska ennen 1960-lukua työvoimanvuokraustoiminta oli erittäin vähäistä. (Kajaani 1990, 4-5.)

Vuokratyön välityksestä liiketoimintana voitiin puhua 1960-luvun alusta lähtien, jolloin erityisesti metallialalla oli sille kysyntää. Julkisen työnvälityksen tehottomuus johti yksityisten yritysten kasvuun (Tuominen 1987, 10-11). Erityisesti rakennusalan työntekijöitä houkuteltiin hyvillä palkkatarjouksilla ja verottomilla päivärahoilla. Työpaikat saattoivat vaihdella maakunnista ulkomaan komennuksiin. Suomessa työntekijöiden vuokraukseen keskittyvän yrityksen nimeksi vakiintui ”reppufirma”. Sillä viitattiin muun muassa asennusliikkeisiin, joilla ei ollut kiinteätä toimipaikkaa, vaan työmiehet kulkivat eri työmaiden välillä. Ongelmaksi nousikin 1960-luvulla, ettei työvoiman vuokrauksesta ollut mainintaa työläinsäädännössä. Se taas tarkoitti sitä, että työvoiman vuokraustoiminta ei kuulunut minkään viranomaisen valvontavastuulle. (Komiteamietintö 1980.)

Suomessa 1960- ja -70 luvuilla valtiovallan ja lainsäätäjien näkemykset työvoiman vuokrauksesta oli hyvin pitkään ristiriidassa. Suomen työvoimamarkkinoilla vuokrausyritys nähtiin laillisena työnantajana, jolloin kyseessä oli työvoiman siirtäminen toisen käyttöön, ei työnvälitys. Muutama seikka kuitenkin paljasti sen, että kyseessä oli nimenomaan työnvälitys. Ensinnäkin työntekijät eivät olleet jatkuvassa työsuhteessa vuokrausta hoitavaan yritykseen, vaan ainoastaan silloin kun he työskentelevät tilaajayrityksessä. Toisaalta vuokraava yritys edellytti työntekijältä kirjallista sopimusta olla menemättä käyttäjäyrityksen palvelukseen. Työnvälittäjä veloitti myös käyttäjäyritykseltä sakkomaksun, mikäli näin pääsisi tapahtumaan. Viranomaiset eivät itsekään tunnustaneet työvoimanvuokrauksen, yksityisen työnvälityksen ja alihankinnan eroja. Se sai

Suomenkin viranomaiset selvittämään vuokratyötilannetta maassamme. (Komiteamietintö 1980)

Vuonna 1969 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Suomen Työntekijöiden Keskusliitto STK solmivat ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen, joka määriteltiin seuraavalla tavalla:

”Ulkopuolinen työvoima katsotaan vuokratyöksi silloin, kun työvoimaa lainaavien yritysten työntekijät tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisina käyttäen tämän koneita, työkaluja ja raaka-aineita. Vuokratyövoimaa tulee käyttää vain ruuhkahuippujen tasaamiseen, sekä muutoin ajallisesti ja laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin.”
(Komiteamietintö 1980)

Työvoiman vuokraus lisääntyi Suomessa entisestään 1970-luvulla. Alan laajentumisen myötä vuokrauksen huonot puolet tulivat entistä enemmän esille. Vuonna 1985 Suomessa oli jo noin 10000 vuokratyöntekijää. Tällöin työvoiman vuokraus päätettiin säätää luvanvaraiseksi (laki työnvälityslain muuttamisesta 652/85; asetus työvoiman vuokrauksesta 1985/908). Uusi laki pyrki estämään palkka- ja työsuhdemääräysten kiertämisen edellyttämällä työvoimaa vuokraavilta yrityksiltä selvityksiä vakavaraisuudesta ja rehellisyydestä, sekä vuosittain kertomusta yrityksen toiminnasta. Lainsäädäntö pyrki edistämään työntekijän suojelua ja takaamaan kohtuullisen toimeentulon. Myös yksityinen työnvälitys katsottiin perustelluksi silloin, kun se julkista palvelua paremmin tyydytti työntekijöiden tarpeita. (HE 125/1984 Yleisperustelut 3.)

Lama muutti alan lainsäädäntöä 1990-luvulla. Vuonna 1994, jolloin suurtyöttömyys kiusasi työmarkkinoita, tuli voimaan uusi työvoimapalvelulaki. Sen myötä asetus työvoimanvuokrauksesta kumottiin ja luvanvaraisuus korvattiin ilmoitusmenettelyllä. Voimassa ollut ILO:n yleissopimus nro 96 irtisanottiin Suomen toimesta vuonna 1992. Tällä vuokratyön ”vapauttamisella” haettiin vapaan kilpailun työmarkkinoita.

Vuokratyön työehtojen valvonnan katsottiin kuuluvan työmarkkinaosapuolille osana työsopimuslain noudattamisen valvontaa. Tämä oli vuokraustoimintaa harjoittaville hyödyllistä, koska työsopimuslaissa ei erittäin lyhyisiin työsuhteisiin otettu mitään kantaa. Vuokratyön jäätyä niin sanotusti työlainsäädännön ja työehtosopimusten katvealueelle, käyttivät vuokrausyritykset sitä häikäilemättä hyväkseen. Tämä sai aikaan sen, että 1990-luvulla nostettiin useita kysymyksiä tuomioistuinten käsittelyyn koskien työntekijöiden huonoja työehtoja ja vuokratyöyritysten laiminlyömiä työehtosopimuksia. Huono työllisyystilanne 1990-luvulla oli myös vuokratyöyritysten puolella, koska irtisanomisten pelossa työntekijät eivät uskaltaneet kyseenalaistaa järjestelyitä. (Rannikko-Pasanen 1997.)

Vuonna 1997 hotelli- ja ravintola-alan ammattiliiton keräämä todistusaineisto kymmenien työntekijöiden tilittämättä jääneistä eläkekertymistä, nollaantuneista palvelusvuosilisistä, maksamatta jääneistä loma-, ylityö- ja sairauslomakorvauksista johtivat lopulta lainsäädännöllisiin muutoksiin. Sen myötä myös alle kuukauden työsuhteet tuli-

vat eläke-, sairauslomakorvaus- ja muiden lakisääteisten etujen piiriin. Kuitenkin vasta vuonna 2001 uusi työsopimuslaki takasi vuokratyöntekijälle periaatteellisesti samat työehdot kuin käyttäjäyrityksen vakituiselle työntekijälle. (Rannikko-Pasanen 1997)

Vuokratyöntekijät eivät edelleenkään saa samaa palkkaa käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa. Tämä johtuu joillekin aloille solmituista, vuokratyöntekijöitä koskevista työehtosopimuksista, joiden palkkataso on alhaisempi kuin käyttäjäyrityksissä noudatetun työehtosopimuksen edellyttämä taso. Rakennusliitto ja Kemianliitto ovat solmineet 2000-luvulla vain vuokratyöntekijöitä koskevia erillisiä työehtosopimuksia. (Ylöstalo 2004, 6)

Vuokratyöntekijöiden irtisanomisturvaan ei työlainsäädännön muutoksella saatu parannuksia, sillä edelleenkin vuokratyöntekijästä pääsee eroon yksipuolisella ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa ja -korvausta.

2.1.2 Vuokratyö kansainvälisillä markkinoilla

Vuokratyön juuret johtavat 1800-luvulta asti Yhdysvalloista, Kanadasta sekä Britanniasta, joissa alan kehitys tapahtui hyvin samalla tavalla Suomen myöhemmän kehityksen kanssa. Varsinkin Yhdysvalloissa ja Britanniassa työn välityksen tarkoituksena oli minimoida työvoimasta aiheutuneet kulut polkemalla työntekijöiden oikeuksia. Työntekijöitä kohdeltiin vain kulueränä, mikä mahdollisti voittojen maksimoimisen. (Goldstein 2006, 31.)

Toisen maailmansodan jälkeen 1940- ja 1950-luvuilla vuokratyötä markkinoitiin USA:ssa ja Kanadassa uutena työmarkkinainnovaationa. Ammattiliitot ja julkishallinto tunnistivat kuitenkin vuokratyön kopioksi yksityisestä työnvälitysjärjestelmästä, mistä oli huonoja kokemuksia. Yksityinen työnvälitys tunnettiin 1900-luvun alussa paremmin nimellä padrone-järjestelmä, jossa maahanmuuttajat välittivät muita juuri maahantulleita siirtolaisia halvaksi työvoimaksi teollisuuteen. Naisten kohtaloksi saattoi koitua kotitaloustöiden lisäksi esimerkiksi välittäminen kirjoituskoneen mukana. Satoja suomalaisia naisia oli myös osana välitysrinkiä Kanadassa. Viranomaiset ryhtyivät toimiin huonoja työoloja vastaan ja padrone-järjestelmä hävisi 1920-luvun myötä. (Vosko 2000 45-59; Gonos 2000, 9-10; Hatton 2008, 4.)

Teollistuminen 1800- ja 1900-luvuilla sekä sen mukanaan tuomat surkeat työolot johtivat osaltaan ILO:n perustamiseen vuonna 1919. Epäinhimilliset työolot, köyhyys sekä riski kommunismin nousuun ja sosiaaliin levottomuuksiin johti siihen, että Versailles'n rauhansopimukseen kirjattiin ”työntekijöiden klausuuli”. Se piti sisällään muun muassa kahdeksan tunnin päivittäisen työajan, viikkovapaat, lapsityövoiman kieltämisen sekä lauseen ”työvoima ei ole hyödyke”. Se vahvistettiin ILO:n uudessa perustamisasiakirjassa toisen maailmansodan jälkeen vuonna 1944. (Vosko 1997, 48-50)

Vaikka ILO:n mukaan yksityinen työnvälittäminen kiellettiin kokonaan, ei se kuitenkaan Pohjois-Amerikassa päättynyt padrone-järjestelmän kieltämiseen. Sen sijaan toisen maailmansodan jälkeen yksityinen työnvälitys lähti entistä suurempaan kasvuun

erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Välitysmaksun rajoittaminen, yrityksen rekisteröintipakko ja valtiollinen lisensointi olivat toimenpiteitä, jotka 1950-luvulle tultaessa tekivät yksityisestä työnvälityksestä tiukasti säädeltyä.

Suuret 1940- ja 1950-luvuilla perustetut vuokratyöyritykset, erityisesti Manpower (1948), halusivat erottautua yksityisestä työnvälityksestä tunnustamalla asemansa laillisena työnantajana. Vuokratyöyritykset perustivat USA:ssa oman kansallisen (ASA 1966) ja Pariisissa kansainvälisen (Ciett 1967) kattojärjestön. Tultaessa 1970-luvulle, vuokratyöala oli onnistunut kääntämään yksityisen työnvälityksen työnantajudeksi, eikä alan kasvulle ollut Yhdysvalloissa enää esteitä. (Gonos 1997, 90-97)

Vuokratyöala vapautti työnantajat normaalityösuhteen edellyttämistä velvoitteista ja se sai ammattiliitot varpailleen. He olivat saaneet sodan jälkeen taisteltua jäsenilleen eläke-edut, työterveyshuollon sekä työttömyysturvan. Vuokratyöala kiersi kuitenkin ammattiliittojen vastustuksen markkinoimalla vuokratyötä naisten työnä, joka olisi vain keino hankkia ylimääräistä ostosrahaa. Se ei siis olisi uhka ”mies-elättäjyydelle”. Vuokratyöyritysten keskittyessä ”naisten töihin” sekä sellaisiin aloihin, joissa ei ollut ammattiliittoa, pystyivät ne ongelmitta jatkamaan toimintaansa. (Vosko 2000, 59-60; Gonos 1997, 90-97)

Vuokratyö tulikin tutuksi Yhdysvalloissa 1950- ja 1960-luvuilla erityisesti kotiäitien keskuudessa. Töitä tehtiin vain sillä välin, kun lapset olivat koulussa ja etuuksien puuttumista voitiin selitellä työn väliaikaisuudella. Vuokratyötä pidettiin vain keinona hankkia talouteen hieman ylimääräistä rahaa, tai ainakin sitä käytettiin tekosyynä huonoille työsuhteen ehdoille. Miesten keskuudessa vuokratyötä pidettiin pitkälle 1970-luvulle merkinä epäonnistumisesta tai viimeisenä oljenkortena työn-haussa. (Vosko 2000, 59-60; Hatton 2008, 13-16, 20-22)

Työvoimavuokrausalan ilme alkoi kuitenkin muuttua 1970-luvulta lähtien, kun miesten kasvava työttömyys, naisten lisääntynyt palkkatyöhön osallistuminen sekä talouden heilahtelut kasvatti epätyypillisten työsuhteiden määrää. Tämä olikin vuokratyöyrityksille oikea hetki alkaa muokkaamaan vuokratyön kuvaa joustavan työnteon suuntaan, jota työntekijät voisivat käyttää normaalin työsuhteen vaihtoehtona. Vuokratyöyritykset lanseerasivat hiljalleen uusia palveluita, jotta heitä voisi käyttää täyden palvelun välittäjinä. (Vosko 2000, 117-118, 127.) Markkinointia alettiin suuntamaan kotirouvista suoraan käyttäjäyrityksiin ja myyntipuheena käytettiin kustannustehokkuutta ja säästöjä. (Hatton 2008, 24.)

Vuokratyöala laajeni Pohjois-Amerikassa 1980-luvulla uusille ammattialoille. Massiivinen markkinointityö ja lobbaaminen oli tuottanut tulosta. Ala muuttui niin, että vuoteen 2005 mennessä lähes puolet amerikkalaisista vuokratyöntekijöistä oli miehiä, jotka työskentelivät määräaikaissa työsuhteissa. Yhdysvalloissa toimi vuonna 2007 yli 15000 vuokratyöyritystä, jotka välittivät parhaimmillaan vuositasolla yli 11 miljoonaa työntekijää käyttäjäyrityksiin ympäri maan. (Vosko 2000, 141-155)

Britanniassa mentiin hyvin pitkälti samojen vaiheiden läpi, kuin Pohjois-Amerikassa. Yhdysvallat ja Britannia olivat vuokratyön edelläkävijämaita ja se näkyy

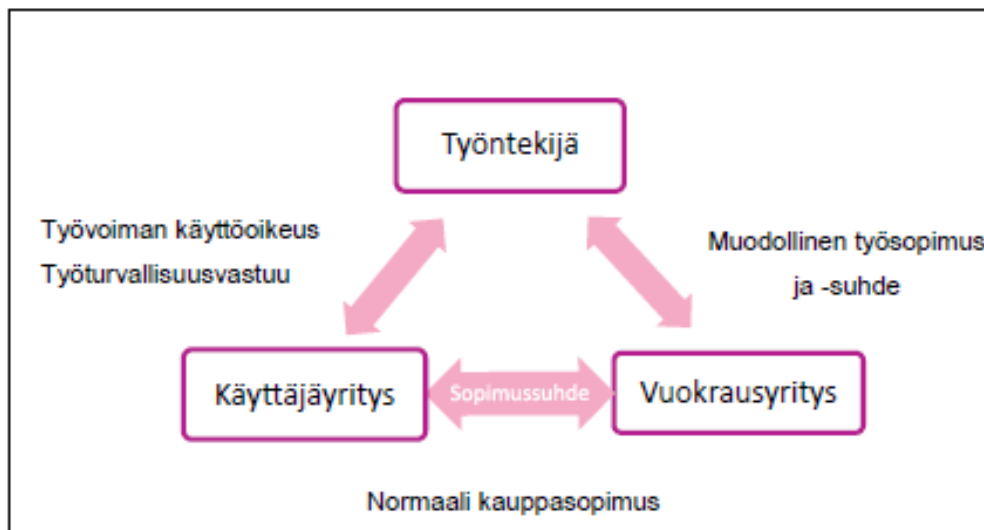
edelleen maiden vuokratyövoimaa käsittelevissä luvuissa. Ovathan he maailman suurimmat vuokratyömaat. (Sweeney 2006)

2.2 Mitä on vuokratyö?

Tässä kappaleessa pureudutaan syvemmin käsitteeseen ”vuokratyö”. Lisäksi tarkastellaan sen tämänhetkistä tilaa sekä ulotetaan katse myös vuokratyön tulevaisuuteen yhteiskunnassamme.

2.2.1 Vuokratyön määritelmä ja osapuolet

Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa vuokraava yritys asettaa oman työntekijänsä asiakasyrityksen käyttöön ennalta määrättyä vastiketta (tuntiveloitusta) vastaan. Vuokratyösuhteesta käytetään nimitystä kolmikantainen työsuhde. Vuokrausyritys vastaa työntekijän välittämisestä, työntekijä on työtä suorittava taho ja asiakasyrityksellä on työnjohtovelvoitteet. Asiakasyritys ei ole työsuhteen osapuoli vaan sillä on liikesuhde vuokratyövoimaa välittävän yrityksen kanssa. (Kuva 2.1) Vuokratyösuhde solmitaan yleensä määräaikaisena, päättymään tietyn ajan, tehdyn työsuorituksen tai asiakasyrityksen määrittämän tarpeen mukaan. Määräaikaisuuden peruste pohjaa yleensä asiakasyrityksen työvoiman tarpeeseen.



Kuva 2.1. Suhteet henkilöstövuokrauksessa (Viitala ja Mäkipelkola, 2005)

Tässä kontekstissa vuokratyöntekijän tehtävä on melko selkeä, eli suorittaa asiakasyrityksen antamaa työtä annettujen ohjeiden mukaisesti. Asiakasyritys eli yleensä rakennusliike, vastaa vuokratyöntekijän työhön perehdyttämisestä sekä opastamisesta. Asiakasyrityksen tehtävänä on vastata siitä, että vuokratyöntekijällä on käytössään asianmukaiset työkalut annetun tehtävän suorittamiseksi sekä siitä, että työntekijää on ohjeistettu koneiden oikeaan käyttöön. Merkittävin osapuoli tässä kolmikantaisessa työ-

suhteessa on vuokraava yritys, jonka tehtäväksi jäävät kaikki työsuhteeseen liittyvät velvollisuudet. Näitä ovat esimerkiksi palkanmaksu, työterveyshuolto, sosiaali- ja eläketurvasta huolehtiminen, työaikakirjanpito sekä työsuhteen ehtojen selvittäminen. Työsuojeluveto on jaettu molemmille työnantajaosapuolille. Direktio-oikeus sekä työvoiman tosiasiallinen käyttöoikeus ovat käyttäjäyrityksellä, mutta vastike- ja huolenpitovelvoite jäävät vuokraavalle yritykselle. (Korhonen 1991, Sädevirta 2002, Viitala & Mäkipelkola 2005; Lith 2009, 8-9.)

Alihankinta ja aliurakointi on syytä erottaa käsitteenä työvoiman vuokrauksesta. Ne voidaan erottaa sen perusteella, että kuka käyttää työntekijän työhön direktio-oikeutta. Vaikka alihankinta tehdään usein tilaajan tiloissa (vrt. rakennustyömaa), tehdään se kuitenkin oman työnjohdon alaisuudessa. Vuokratyöntekijän työnjohtamisesta taas vastaa tilaaja, jolla on vuokratyöntekijään direktio-oikeus. Työn tilaajan ja aliurakoitsijan tai alihankkijan välillä on sopimussuhde tietyn lopputuloksen aikaansaamiseksi. (Työsuojelu.fi)

2.2.2 Vuokratyö tilastoina

Tietoa vuokratyötä tekevistä on kerätty työvoimatutkimuksessa vuodesta 2008 lähtien. Vuonna 2012 vuokratyötä teki keskimäärin 27000 henkeä, mikä ei juuri eronnut vuoden 2011 määrästä. Sukupuolten välillä määrät jakautuivat kutakuinkin tasan.

Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli vuonna 2012 noin prosentin luokkaa, mistä on pääteltävissä, että vuokratyö on Suomessa kuitenkin melko marginaalista. Yleisintä vuokratyön tekeminen on nuorilla, sillä 15-24 vuotiaista palkansaajista noin 5 prosenttia oli vuokratyösuhteessa. (Työvoimatutkimus 2012, Tilastokeskus)

Taulukossa 2.1 on nähtävissä, että vuokratyöntekijöiden määrä on pääosin laskenut vuodesta 2010 vuoteen 2012, eli päinvastoin kuin olisi voinut kuvitella. Liikelihood on marginaalista ja saattaa johtua esimerkiksi mittausmenetelmistä.

Taulukko 2.1. Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2010-2012 (Tilastokeskus)

		Vuosi			Muutos	Muutos
		2010	2011	2012	2011/2012	2011/2012
		1000 henkeä	1000 henkeä	1000 henkeä	1000 henkeä	Prosenttia, %
Sukupuoli	Ikä-luokka					
Sukupuolet yhteensä	15-74	29	28	27	-1	-3,9
	15-24	11	12	11	-1	-9,4
	25-74	18	15	16	0	0,5

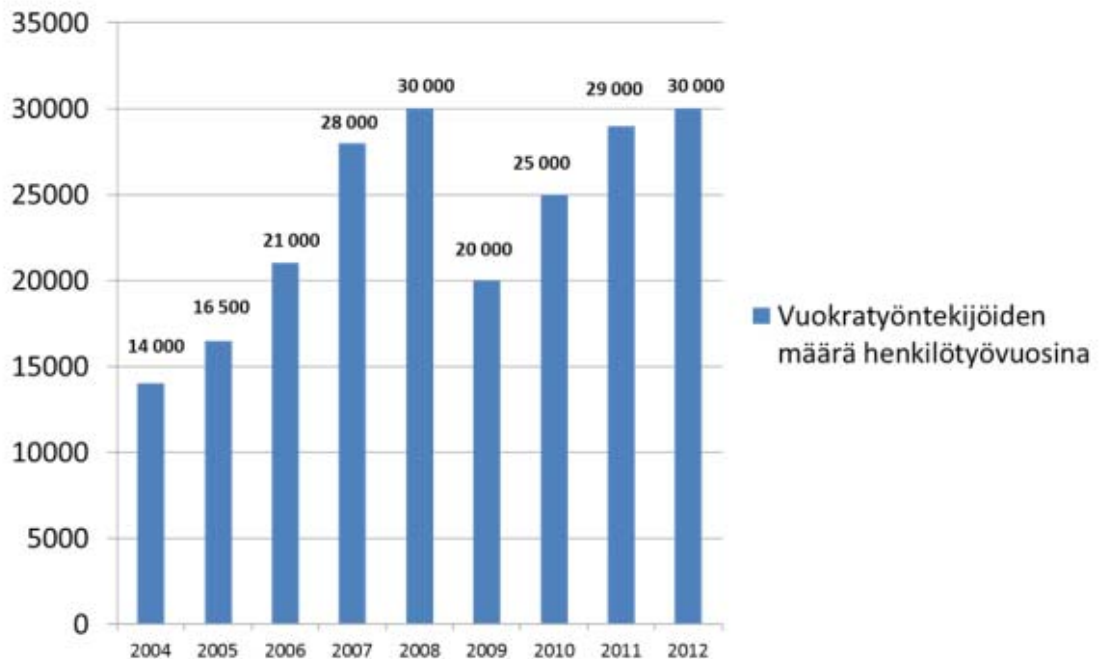
		Vuosi			Muutos	Muutos
		2010	2011	2012	2011/2012	2011/2012
		1000 henkeä	1000 henkeä	1000 henkeä	1000 henkeä	Prosenttia, %
Miehet	15-74	15	14	14	0	-1,0
	15-24	6	6	6	-1	-10,7
	25-74	10	8	8	1	6,6
Naiset	15-74	14	14	13	-1	-6,9
	15-24	5	6	6	0	-8,1
	25-74	9	8	7	0	-6,0

Tarkempaa tietoa nimenomaan rakennuslalla tapahtuvasta vuokratyövoiman käytöstä on saatu Rakennusteollisuus RT:n syksyllä 2013 tekemistä työmaakyselyistä. Kysely suoritettiin maanlaajuisesti ja se kattoi 1999 työmaata runsaassa 200 yrityksessä. Tutkit-
tujen rakennustyömaiden työntekijämäärä oli 31627 henkeä, joista 32 prosenttia olivat
pääurakoitsijoiden omia työntekijöitä ja 65 prosenttia koti- ja ulkomaisten aliurakoitsi-
joiden työntekijöitä. Loput, eli noin 3,5 prosenttia työntekijöistä, olivat pääurakoitsijan
käyttämää vuokratyövoimaa. Alueellisesti vuokratyövoiman merkitys on suurinta Uu-
dellamaalla ja vähäisintä Lapin piirissä. Vuokratyöntekijöistä noin kolme neljästä on
kotimaisia ja loput ulkomaalaisia. Rakennusteollisuuden työmaatutkimukset eivät kerro
kuitenkaan koko totuutta, koska tutkimuksessa ei ole otettu huomioon aliurakoitsijoiden
käyttämiä vuokratyöntekijöitä. (Rakennusteollisuus 2014)

Erilaisista tutkimuksista huolimatta vuokratyöntekijöiden määrästä on ristirii-
taista tietoa. Vuoden 2008 tilastoihin tutustussa käy ilmi, että Tilastokeskuksen ja työ-
ja elinkeinoministeriön lukemat poikkeavat selkeästi toisistaan. Tilastokeskuksen mu-
kaan vuokratyöntekijöitä oli tuolloin noin 32000, kun taas TEM ilmoitti lukemaksi
97 000 - 98 000. Määrä on kolminkertainen Tilastokeskuksen lukuihin verrattuna. Eroa
on hankala selittää yksityiskohtaisesti, mutta se johtunee erilaisista tiedon hankintame-
netelmistä ja työllisyyden käsitteistä. Lisäksi TEM:n vuokratyöyrityksiltä kerätyissä lu-
vuissa saattaa esiintyä päällekkäisyyksiä, jos samat vuokratyöntekijät tekevät töitä use-
ammalle kuin yhdelle vuokratyöyritykselle. Työvoimatutkimus voi taas arvioida vuokra-
työntekijöiden määrän liian alhaiseksi, koska osa työntekijöistä mieltää itsensä käyttä-
jäyrityksen toimialalla olevaksi palkansaajaksi. Todellisuudessa vuokratyöntekijöiden
oikea määrä on näiden kahden ”arvauksen” välimaastossa. Ottaen kuitenkin huomioon
Rakennusteollisuuden työmaakyselyistä paljastuvat luvut, voidaan olettaa että Työ- ja
elinkeinoministeriön antama määrä on lähempänä.

Vuokraustoiminnan yleistyminen on huomattavissa myös alalla vaikuttavien yri-
tysten määrän kasvusta. Vuonna 2012 alalla toimi vakiintuneesti jo noin 500 yritystä,
joiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 1,6 miljardia euroa. Kasvua vuodesta 2011 tapahtui
0,1 miljardia. Rakennusalan henkilöstön vuokrauspalveluiden liikevaihto oli 178 mil-

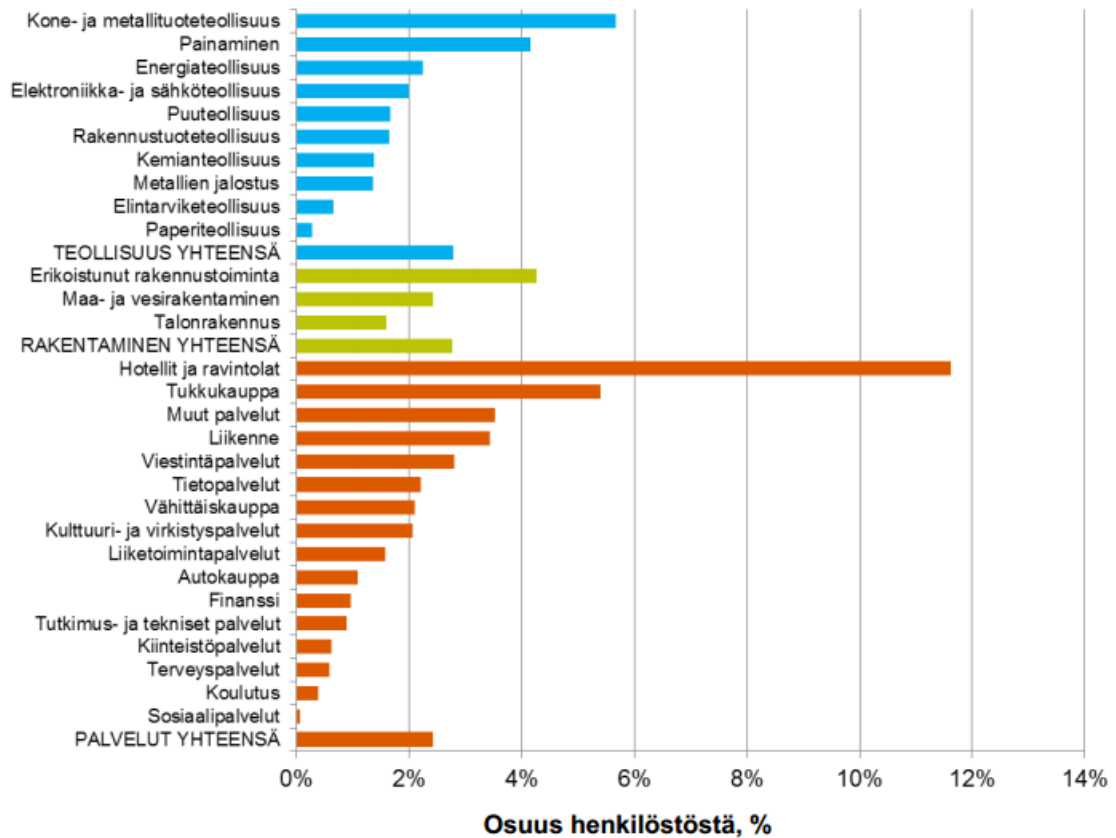
joonaa euroa, mikä on noin 11 prosenttia koko liikevaihdosta. Suurin yksittäinen palveluala oli teollisuuden henkilöstön vuokrauspalvelu (231 milj.). Rakentaminen tuli hotelli- ja ravintola-alan (217 milj.) jälkeen kolmanneksi suurimpana yksittäisenä toimialana. Ala on erittäin suhdanneherkkä ja luvut saattavat vaihdella vuosittain merkittävästi yleisen taloudellisen tilanteen mukaan. (HPL 2013)



Kuva 2.2. Vuokratyöntekijöiden määrän kehitys henkilötyövuosina välillä 2004-2012 (HPL 2013)

Kuvasta 2.2 voidaan selkeästi nähdä vuokratyöntekijöiden määrässä tapahtunut muutos. Ala on kasvanut nousujohteisesti, mutta vuoden 2008 jälkeen on ollut epävarmempaa. Vuoden 2009 kohdalla voidaan havaita selkeä pudotus, mikä johtuu tuolloin vallinneesta lamasta. Yllä oleva kuva ilmaisee työntekijöiden määrän henkilötyövuosina. Vuonna 2012 ala työllisti noin sata tuhatta vuokratyöntekijää, mikä henkilötyövuosiksi muutettuna tarkoittaa noin kolmeakymmentätuhatta. Numerot kertovat alan olevan merkittävä työllistäjä.

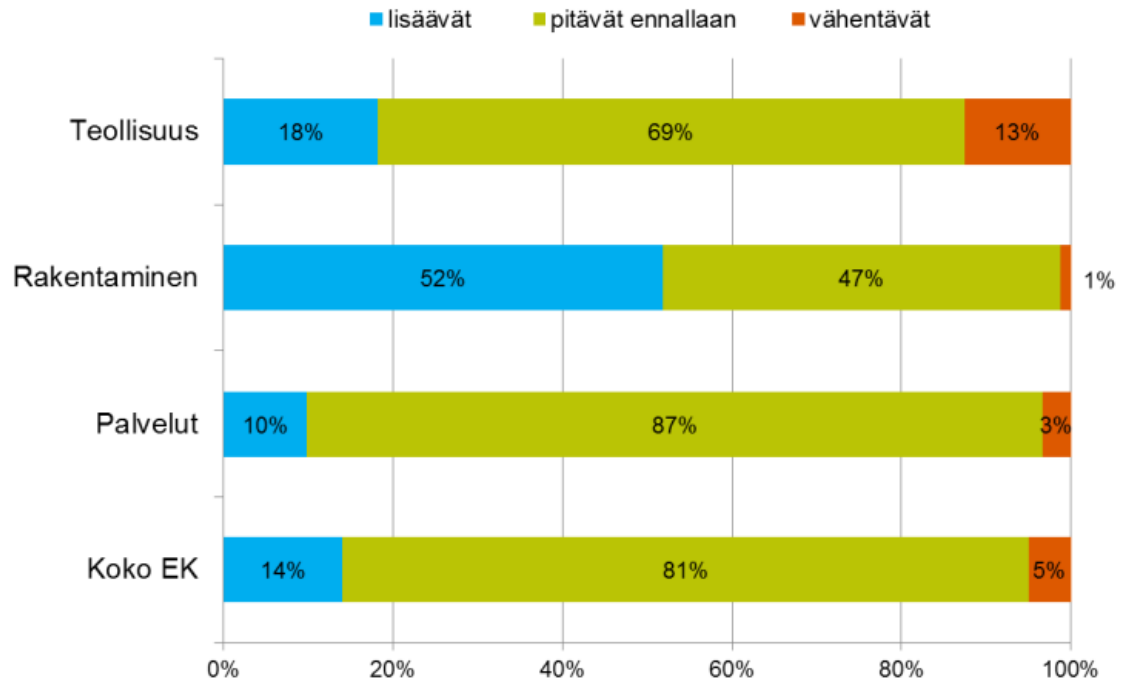
Vuokratyövoiman käyttäminen on ollut viime aikoina pinnalla varsinkin puhuttaessa hotelli- ja ravintola-alasta sekä rakentamisesta. Vuokratyöntekijöitä on nykyisin entistä enemmän tarjolla myös muille aloille. Kuvasta 2.3 voi nähdä miten vuokratyöntekijät ovat jakautuneet prosentuaalisesti teollisuuden, rakentamisen ja palvelualojen kesken.



Kuva 2.3. Vuokratyöntekijöiden jakauma eri alojen kesken vuonna 2012 (HPL 2013)

Rakentamisen eri osa-alueiden kesken pitää erikoistunut rakennustoiminta selkeästi kärkipaikkaa. Se pitää sisällään muun muassa purku-, raivaus ja rakentamista edeltävät valmistelutyöt sekä viimeistelytyöt. Tyypillisiä erikoistuneita rakennustoimintoja ovat työt, jotka vaativat erityistaitoja tai -laitteita. Näistä mainittakoon esimerkiksi paalutus-, perustus-, runko- ja muuraustyöt. Suhteellisesti vähiten rakentamisen osa-alueista on käytetty vuokratyövoimaa talonrakentamisessa. Silti vuokratyöntekijöiden suhteellinen osuus koko rakentamisen henkilökunnasta on melko suuri.

Vuokratyöntekijöiden osuuden kehitys kiinnostaa näinä aikoina, jolloin vakituinen työpaikka on arvossaan. Kuvassa 2.4 on arvioitu aloittain vuokra-työntekijöiden määrän kehitystä vuosina 2013-2015.



Kuva 2.4 Arvio vuokratyövoiman käytön muutoksista (HPL 2013)

Yllä olevassa kuvassa huomion arvoinen on rakentamisen ennuste, missä yli puolet EK:n jäsenyrityksistä arvioivat vuokratyövoiman lisääntyvän alalla. Muilla aloilla ennuste on, että määrät pysyvät enimmäkseen ennallaan. Rakentamisessa vain prosentti mukana tutkimuksessa olleista EK:n jäsenyrityksistä arvioivat, että vuokratyövoiman määrä tulee laskemaan. Kuvasta voidaan päätellä, että vuokratyövoiman osuus rakennusalaan tuskin tulee laskemaan vuoden 2015 aikana.

Vuonna 2008, jolloin vuokratyöntekijöiden määrä oli kutakuinkin nykyisen tasolla, vuokrauspalveluja käytti TEM:n mukaan yhteensä 18100 yritystä ja julkisyhteisöä. Tuolloin solmittiin kaiken kaikkiaan noin 390 000 vuokratyösuhdetta. Jos verrataan tätä lukemaa vuokratyöntekijöiden määrään, joita oli vuonna 2008 noin 100 000, tekee se noin neljä työsuhdetta vuokratyöntekijää kohti vuodessa. Vaikka vuokratyöntekijöiden määrä on 2000 luvulla pysynyt melko stabiilina, on niiden kestot lyhentyneet. Vuokratyösuhteen keskimääräinen kesto tuolloin oli 32 vuorokautta. (Lith 2010, Ohvo 2013)

2.2.3 Vuokratyö osana prekarisaatiota

Huonontuneet talousnäkymät ja epävarmat ajat kasvattavat omalta osaltaan vuokratyövoiman käytön suosiota. Työelämää on viime aikoina alettu tarkastella prekarisaation näkökulmasta. Tällaisella ajattelutavalla viitataan epätyypillisiin työsuhteisiin, väliaikaisuuteen tai jopa työttömyyteen.

Korhonen (2009) määrittelee prekariaatin seuraavasti:

”Me tarkoitamme prekariaatilla ryhmää, jonka elämää määrittävät työn projektiluontoiset työt ja epävarmat työsuhteet sekä niihin liittyvä toimeentulon epävarmuus, epäluottamus elämän taloudelliseen kantavuuteen. --- Prekaarin elämä voi olla hyvinkin köyhää, mutta prekariaatin yhteiskunnallinen rooli on ennemminkin keskeinen kuin syrjäytynyt. Se on strategisesti tärkeä. Joustavana ja usein kouluttautuneena työvoimana prekaarit muodostavat yrityksille taloudellisesti merkittävän resurssin. Sitä prekariaatti on myös mahdollinen muutosvoima.” (Korhonen 2009, 13-14)

Prekarisaatioperspektiiviin kuuluu ehkä hieman pessimistinen ajattelutapa. Siinä nykyinen järjestelmä on enemmänkin työn eikä työntekijän puolella. Myös Marx tunnisti tämän ongelman jo kaksi vuosisataa sitten, kun hän tarkasteli työn tuottavuuden ja työttömyyden suhdetta. Hän teki havainnon työntekijän aseman epävarmuuden yhteydestä työn tuotantovoimaan. Mitä suurempi työn tuotantovoima on, sitä epävarmempi on työntekijän asema. Marx yhdessä Engelsin kanssa havaitsi myös, että työläisten työstä on kadonnut itsenäisyys. Työntekijä on osa koneistoa, jossa hän pärjää niin kauan kuin on tuottava työnantajalleen. Nykyisessä prekarisoituneessa työelämässä on Korhosen mukaan havaittavissa sama ilmiö, missä työntekijöitä puolustavat järjestelmät alkavat menettämään voimansa. (Korhonen 2009, 50-51)

Prekarisaatiossa työläisten taisteluissaan saavuttamia etuja on alettu ajaa alas tuotannon ja voiton nimissä. Etuja pidettiin osoituksena työn voitosta ja työntekijöiden etujen ajamisesta. Niiden katsottiin hyödyttävän kaikkia osapuolia. Työntekijöitä hallitaan nykyään liikaa epävarmuuden ja pelon ilmapiirillä. Työntekijät tuntevat itsensä pelinappuloiksi suuren koneiston ytimessä ja heistä on vähitellen tulossa jousto-työvoimaa, jonka palkat voidaan polkea alas. Myös samalla työelämän yhteishenki ja yhteen hiileen puhaltaminen vähenee kilpailun ja työntekijöiden vastakkainasettelun kasvaessa. (Korhonen 2009, 51-53, 109)

Prekaareiksi määriteltäviä ryhmiä ovat työttömät, pätkätyöläiset, vuokratyöntekijät, osa-aikaiset ja yksinyrittäjät. Nämä ryhmät muodostavat Suomen kokonais-työvoimasta jopa kolmanneksen. Kukaan työntekijä ei halua joutua prekarisaation uhriksi koko työurakseen, vaan yleensä jonkinlainen ihanne ”normaalityöstä” on olemassa. Ihanteen saavuttamattomuus ja mahdollisesti epäonnistumisen tunteen kokeminen voi vaikuttaa yksilön asemaan yhteiskunnassa. (Koivulaakso 2010, 31-32; Korhonen 2009, 152)

Vuokratyö on ajautunut kiivaan keskustelun ytimeen yhteiskunnassamme ja Tanskanen (2008) ilmaisee oman näkemyksensä seuraavasti:

”(t)yölainsäädäntö mahdollistaa vuokratyön epävarmuuden sekä turvattomuuden ja tämän hetkisellemme kapitalismin uudelle kehitysvaiheelle vuokratyö on ideaalisin työn muoto. Tämän perusteella on selvää, että epävarmuus ja turvattomuus ovat vuokratyöhön kuuluvia rakenteellisia teki-

*jöitä. Vuokratyöntekijän työsuhteessaan kohtaamat ongelmat kertovat tämän päivän työelämästä sen, että työnantajien ja työntekijöiden väliset ta-
voitteet ovat vastakkaisia.” (Tanskanen, 2008)*

Tanskasen esiin ottaman epävarmuus ja turvattomuus edustavat myös prekarisaatiokeskustelussa työelämän ja arjen ydintä (Tanskanen 2012). Siltalan mukaan vuokratyöpalvelu tarjoaa ”jälkiteollisia työpaikkoja”, joille tyypillistä ovat toimenkuvien epämääräisyys ja suurpiirteisyys (Siltala 2007, 260).

Vuokratyötä pidetään työelämän ”ääri-ilmionä”, sillä työvoiman vuokraaminen on edelleen marginaalista, joskin suunta on ylöspäin. Ääri-ilmio termillä viitataan myös vuokratyön erityiseen luonteeseen kahden yrityksen välisenä kaupankäyntinä, jossa rahaa vastaan saadaan jokin työsuoritus. Se on poikkeuksellinen tapa teettää palkkatyötä, koska vuokratyösuhte voi olla kestoltaan tunneista kuukausiin, jopa vuosiin. Yrityksien suosioon se on päässyt joustavuutensa ansiosta. (Viitala, Vettensaari & Mäkipeltola 2006)

Vuokratyön osuus työvoimasta on kasvanut 1990-luvun lamasta lähtien. Vuokratyön osuus työvoimasta on noin prosenttiyksikön luokkaa, mutta koska määrä elää koko ajan, sen systemaattinen seuraaminen ei ole mahdollista. Myös sen kaupankäyntiin liittyvät asiat poikkeavat normaaleista palkkatyömarkkinoista. Työntekijän työllistäminen nimittäin perustuu työntekijältä salassa pidettävään sopimukseen, jossa sovitaan muun muassa työn hinnasta ja muista kuluista. Työsuorituksen pituus voi vaihdella olennaisesti.

Vuokratyön erilaisuus piilee siinä, että työnkuva voi pysyä samana mutta työpaikka vaihtua usein. Tällainen voi olla hyvin tyypillistä rakennustyömailla vuokratöitä tekeville. Koska vuokratyöntekijällä ei ole mitään titteliä suojanaan, voi se kääntyä myös niin päin, että työpaikka vaihtuu harvoin mutta työnkuva usein. Molemmissa tapauksissa ”tilkkutäkkielämäkerta” on sopiva sana kuvaamaan vuokratyöntekijän ansio-
luetteloa. Negatiivisena puolena on se, että vuokratyöntekijä kantaa itse vastuun riskeistä. (Siltala 2007, 272; Viitala 2007, 186)

Alla olevaan taulukkoon 1.2 on koottu hyvin karrikoiden normaalin palkkatyön ja vuokratyösuhteen ehtoja. Eroavaisuudet ovat selvästi näkyvillä.

Taulukko 1.2 Normaalin työsuhteen ja vuokratyösuhteen ehtoja. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 170)

Edut / Oikeudet	Normaali työsuhde	Vuokratyösuhde
Työsopimus	Tehdään työnantajan kanssa	Tehdään vuokrausyrityksen kanssa (joka on työnantaja)
Perehdyttäminen	Työnantajan velvollisuus	Käyttäjät yrityksen velvollisuus
Työterveyshuolto	Työnantaja järjestää	Vuokrausyritys järjestää
Työaika	Säännöllinen työaika, määrätty sopimuksessa.	Säännöllinen työaika tai tarvittaessa työhön kutsuttava.
Esimies	Työnantajan esimies	Vuokrausyrityksen esimies ja käyttäjäyrityksen esimies-
Vuosiloma	Palkallinen loma.	Palkallinen loma tai palkaton vapaa (lomakorvaus).
Äitiysloma	Oikeus palata vanhaan työpaikkaan.	Ei työpaikkaa, mihin palata.
Irtisanomisaika	14vrk-6kk, työsuhteen kestosta riippuen.	Ei ole.

Prekarisaation aika ei pyri muuttamaan vallitsevia työmarkkinoita ja työkulttuuria vaan vastaamaan markkinoiden synnyttämiin haasteisiin. Kaikki tämä pessimistinen ajattelu voidaan kyseenalaistaa ajatteleamalla, että vuokratyö on osa pelastusrengasta, joka pitää työmarkkinat virkeinä näinä arvaamattomina aikoina. On huomioitava, että prekarisaation lähtökohta on toimeentulon epävarmuus, eikä työn puute.

Prekarisaatio on kaksijakoinen. Toisaalta se kuvaa kasvavaa käännettä, jossa vaakaat työpaikat vaihtuvat huonosti palkattuihin epävarmoihin töihin ja varmuus vaihtuu vaikeuteen ennakoida tulevaa. Toisaalta se taas avaa mahdollisuuksia uudentilaiselle luovuudelle ja mahdollistaa joustavuuden hyödyntämisen niin sosiaalisissa verkostoissa kuin tuotannossa. Ei ole vain yhtä prekaarin työntekijän tyyppiä. Joustavuus on tapa vähätellä prekarisaation merkitystä. (Korhonen 2009, 51)

2.2.4 Vuokratyön tulevaisuus

Vielä vuonna 2014 ollaan siinä tilanteessa, että vuokratyöala ei ole nähnyt aallon harjaansa. Joku voisi jopa väittää, että alan kehitys on vasta alkutaipaleella. Jatkuva henkilöiden irtisanominen ja uusien vuokrausyritysten syntyminen ovat vahvistaneet epäilyjä vuokratyön laajenemisesta ja kasvusta. Tämän suuntaista kehitystä ei yleisesti nähdä

positiivisena. Pelkona on, että varsinkin nuoret hakeutuvat ulkomaille töihin, mikäli vakituisten töiden saaminen Suomessa menee vielä vaikeammaksi.

Ammattiliittojen edustajat uskovat vuokratyöalan tasaiseen kasvuun työvoimamarkkinoilla. Vuokratyön oletetaan olevan tärkeä työllistäjä mahdollisessa epävakaaassa taloustilanteessa varsinkin projektiluontoisten töiden kasvaessa. Vuokratyövoiman odotetaan lisääntyvän myös aloilla, joissa sitä ei ole toistaiseksi liioin käytetty, kuten valtion ja kuntien organisaatioissa.

Ammattiliittojen edustajat uskovat, että vuokrausyritysten kasvu riippuu heidän palvelujen kehittämisestä ja asiakkaan tarpeen tuntemisesta. Suuri painoarvo on myös vuokrausalan arvostus, jota voidaan korottaa muun muassa parantamalla työntekijöiden työoloja. Ikuiseen kasvuun ala ei kuitenkaan ole kykenevä, koska uskomus on että pitkällä aikajänteellä työvoiman vuokraus ei tule pärjäämään. Kilpailun kovetessa vahvat pärjäävät ja heikot karsiutuvat pois.

Vuokratyöalan kehittämisen ja alan maineen kannalta olisi tärkeää parantaa työntekijöiden työsuhteturvaa ja varmistaa työntekijöiden tasa-arvoisuus. Uusia, jopa yhden miehen yrityksiä perustetaan. Se on mahdollista, koska vuokratyöalan harjoittaminen ei ole luvanvaraista. Pienten yritysten tietämättömyys ja työlainsäädännön huono hallinta voi johtaa helposti laiminlyönteihin. Laiminlyönnit taas huonontavat alan mainetta entisestään. (Miettinen 2007)

Henkilöstövuokraustoimiala kansainvälistyy Suomessa kolmella ulottuvuudella. Eri puolilla Suomea toimii yhä useampi henkilöstöpalveluyritys, joka on kansainvälinen. Toiseksi, työvoimaa vuokrataan enenevässä määrin ulkomailta, varsinkin Virosta. Kolmannen ulottuvuuden muodostavat vuokratyöyritysten kirjoilla olevat maahanmuuttajat.

Sen lisäksi, että suurempi palkkataso houkuttaa Suomeen virolaisia vuokratyöntekijöitä, houkuttelee Viro suomalaisia yrityksiä. Viroon on perustettu monia suomalaisten omistuksessa olevia henkilöstövuokrausyrityksiä, joiden suurin tuotto syntyy työntekijöiden lähettämisestä Suomeen. Viron houkuttimena toimii se, ettei siellä ole lainkaan yritysverotusta. Virossa on myös matalammat työnantaja-kustannukset sekä huomattavasti alhaisempi verotus kuin Suomessa. (Miettinen 2007)

2.3 Vuokratyövoima käyttäjäyrityksessä

Tässä kappaleessa käsitellään syitä vuokratyövoiman käyttämiseen yrityksissä; mikä siitä tekee niin suosittua ja mikä saa ihmiset hakeutumaan töihin vuokravälityrityksien kautta.

2.3.1 Miksi vuokratyövoimaa käytetään?

Vuokratyövoiman käyttämisen suosion kasvu voidaan nähdä helposti henkilöstövuokraus yritysten liikevaihdon kasvusta. Eurooppalaisen vuokratyön eräs suurimmista

harppauksista oli vuonna 2008 hyväksytty vuokratyödirektiivi. Sen mukaan vuokratyöntekijää ei saa kohdella epäsuotuisammin kuin samaa työtä tekeviä vakituisia työntekijöitä. (Tanskanen 2008, s. 205)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) mukaan vuokratyö on helppo ja nopea tapa hankkia lisätyövoimaa silloin, kun yrityksen työtilanne sitä vaatii. Vuokratyöntekijät ovatkin yleisesti käytössä ns. kiireapulaisina. Sen avulla voidaan myös nopeasti vähentää työntekijöiden kuormitusta ja ylityötarvetta. EK on sitä mieltä, että vuokratyöyritykset turvaavat yritysten kilpailukykyä sekä parantaa työllisyyttä. (TEM –raportti 16/2012, s.38)

Henkilöstön rekrytointi on pitkä ja jossain määrin myös hankala projekti, joka sitoo työnantajan resursseja; sekä työvoimaa että rahaa. Rekrytoinnin delegointi ammatilliselle henkilöstöpalveluyritykselle on nähty helpottavan sekä rekrytointia että ”henkilöstöinvestointipäätöstä”. Tämä antaa yritykselle mahdollisuuden keskittyä vain pääliiketoimintaansa, mikä katsotaan erityisen tärkeäksi tässä markkinatilanteessa. Yhteistyö henkilöstöpalveluyrityksen kanssa mahdollistaa nopean reagoinnin kysyntähuippuihin ja tuo joustoa työmarkkinoille.

Seuraavassa taulukossa on hyvin selkeästi esitetty käyttäjäyritysten perusteet vuokratyön käytölle. Taulukko on laadittu kyselyn mukaan, joka kohdistettiin 166 vuokratyön käyttäjäyritykselle.

Taulukko 2.3. Käyttäjäyritysten perusteet vuokratyön käytölle (TEM –raportti 16/2013 s. 22)

	Syyt vuokratyön käyttämiselle käyttäjäyrityksessä (n=166)
Vuokratyöntekijän käyttö on helppoa ja yksinkertaista	42
Vuokratyöntekijän saa tarvittaessa nopeasti töihin	42
Saamme vuokratyöyrityksen kautta hyviä työntekijöitä	27
Meillä ei ole ollut aikaa itse etsiä työntekijöitä	16
Emme halua/voi itse palkata lisää työntekijöitä	17
Emme ole löytäneet itse sopivia työntekijöitä	21
Vuokratyöntekijöiden käyttö on kokonaiskustannuksiltaan edullisempaa	17
Muu syy, mikä?	30

Suurin osa käyttäjäyrityksistä vetosi siihen, että vuokratyöntekijän käyttö on helppoa ja yksinkertaista sekä on saatavilla tarvittaessa nopeasti töihin. Osa yrityksistä totesi saavansa henkilöstöpalveluyritysten kautta osaavia vuokratyöntekijöitä. Yrityksillä ei ole aikaa etsiä itse työntekijöitä tai ei yrityksistään huolimatta ole löytänyt sopivaa. Yrityksillä voi myös olla tilanne, jolloin he eivät voi/halua palkata työntekijöitä kirjoilleen. Se pakottaa käyttämään vuokratyövoimaa. Noin 10 prosenttia kyselyyn osallistuneista olivat sitä mieltä, että vuokratyöntekijöiden käyttö on kokonaiskustannuksiltaan edullisempaa kuin työntekijöiden palkkaaminen. Kolmisenkymmentä käyttäjäyritystä 166:sta

nimesivät syyn näiden vaihtoehtojen ulkopuolelta. Niitä olivat esimerkiksi kausivaihtelujen ja sesonkihuippujen tasaaminen, rekrytointihaasteet sekä työsopimusmallin sopimattomuus nopean syklin henkilöstö-määrämuutoksille. Rekrytoinnin koettiin olevan osalle käyttäjäyrityksistä liian kallista. (TEM –raportti 16/2013)

2.3.2 Vuokratyöntekijä käyttäjäyrityksessä

Henkilöstöpalveluyritysten toiminta perustuu käyttäjäyritysten lisäksi myös niihin, jotka hakeutuvat vuokratyöntekijäksi.

Vuokratyötä koskevat kirjoitukset ja mielipiteet ovat usein hyvin negatiivis-sävytteisiä. Kaikilla tuntuu olevan siitä jokin mielipide, vaikka vuokratyötä ei olisi läheltä päässyt kokemaankaan. Vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa kuitenkin osittain kertoo siitä, että sille on kysyntää. Tässä kappaleessa tarkastellaankin mikä saa ihmiset ryhtymään vuokratyösuhteeseen.

Suurin osa vuokratyöntekijöistä ajautuu asemaansa tulonhankinnan perässä. Ihan niin kuin muidenkin töiden osalta, yhteiskunnassa pärjääminen vaatii jonkin tulonlähteen. Vuokratöiden pariin ajautuneista jopa 53 prosenttia on todennut vuokratöiden olevan helpommin saatavilla. Noin kolmasosa vuokratyöntekijöille suunnatussa kyselyssä koki vapauden olevan tärkein tekijä vuokratyöntekijänä. Työtehtäviä ja –aikoja on mahdollisuus valita. Vastaajista 22 prosenttia teki töitä lisäänsioiden toivossa. Ehkä suurin yllätys kyselyn tuloksia tarkastellessa oli se, että neljäsosa vastaajista teki vuokratöitä vain saadakseen monipuolista työkokemusta ja kokeakseen erilaisia työympäristöjä. TEM:n teettämän kyselyn vastaukset on esitetty alla olevassa taulukossa. (TEM –raportti 16/2013)

Taulukko 2.4. Vuokratyöntekijöiden perustelut vuokratyön tekemiselle (TEM –raportti 16/2013)

	Vuokratyöntekijöiden perustelut vuokratyön tekemiselle (n= 2964)
Vuokratyötä on helpompi saada kuin muuta työtä	53
Voin valita itse työajan ja -paikan	30
Haluan lisäänsioita	22
Haluan nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta	25
En halua kokoaikaista työsuhdetta	10
En halua vakituista työsuhdetta	9
Saan parempaa palkkaa tai muita etuja (esim. koulutus, asunto, joita en muutoin saisi)	6
Muu, mikä?	31

Noin joka kymmenes perusteli vuokratyön tekoa sillä, että ei halua kokoaikaista tai vakinaista työsuhdetta. Vain kuusi prosenttia vastaajista koki saavansa vuokratyötä tekemällä parempaa palkkaa tai etuja kuin normaalissa työsuhteessa ollessaan.

Noin kolmasosa vuokratyökyselyyn vastanneista kertoivat perusteluksi vuokratyön tekemiselle jonkin muun syyn. Noin puolet näistä kertoi perusteluksi, ettei muuta työtä yksinkertaisesti ollut tarjolla. Vuokratyöntekijät kokivat sen ainoaksi mahdollisuudeksi työllistyä. Huonon työllisyystilanteen takia useat kokivat pitkän työnhakurupeaman päätteeksi, että ovat valmiita ottamaan mitä työtä tahansa työllistyäkseen. Suurin osa vuokratyöntekijöistä olisi halunnut työskennellä suoraan käyttäjäyritykselle ilman vuokratyöyrityksen välissä oloa. Vanhemmat työnhakijat hakeutuivat suosiolla vuokrausyrityksen listoille, koska olivat varmoja, ettei heillä olisi mahdollisuutta työllistyä suoraan käyttäjäyritykseen. Näin toimivat varsinkin kouluttamattomat työnhakijat. Vuokratyötä pidettiin lähinnä pakollisena väliaikaisena vaiheena elämässä. Noin kolmanneksessa avovastauksista oli vapautteen ja joustavuuteen liittyviä syitä. Yleisin perustelu vuokratyön tekemiselle oli opiskelu, jonka ohella työtä tehtiin. Vuokratöitä tehtiin opiskelujen rahoittamiseksi ja vuokratyön tarjoama sitoutumattomuus sopi hyvin harvakseltaan töitä tekeväälle opiskelijalle. Vuokratyö tarjosi sopivasti vapautta myös eläkeläisten keskuudessa. Osa haali lisätuloja ja osalle työ toi vain piristystä harmaaseen arkeen. Vuokratyö koettiin hyväksi myös terveydellisistä syistä, jos esimerkiksi kroppa ei kestänyt kokopäiväistä työtä. Myös kotiäidit käyttivät vuokratyötä lisäansioden ansaitsemiseksi. (TEM –raportti 16/2013)

Moni piti vuokratyötä hyvänä vaihtoehtona silloin, kun henkilökohtaisen elämäntilanteen takia työpaikkaan ei voinut sitoutua täydellisesti. Tällaisia syitä saattoivat olla esimerkiksi opintojen aloittaminen, armeija, pääsykokeisiin lukeminen tai harrastukset.

Vuokratyöstä pidettiin myös hyvänä väylänä päästä töihin haluttuun yritykseen. Suuriin yrityksiin on toisinaan helpompi päästä sisään vuokratyöyrityksen kautta ja näytettyään vuokratyöaikana osaamistaan toivovat he pääsevänsä vakituiseen työsuhteeseen. Vuokratyötä pidettiin niin sanotusti ponnahduslautana vakituiseen työhön tai sen oletettiin olevan sillä hetkellä ainoa keino edetä urallaan.

Vuokratyö toimi vastaajien mielestä myös erinomaisesti esimerkiksi freelancerina toimimisen ohella. Yrittäjät, kiinteistösijoittajat ja viikonlopputyöläiset näkivät vuokratyössä lisäansioden mahdollisuuden.

Osassa yrityksistä työntekijät vuokratyön pariin oli ajanut se, että yritys oli ulkoistanut koko henkilöstönsä vuokratyöyritykselle. Yritykset olivat siirtäneet esimerkiksi epävarmojen aikojen vallitessa työntekijöitään vuokratyöntekijöiksi, jolloin he eivät olleet sitä omasta halustaan tai aloitteestaan. Tässä vaiheessa tarjottu työsopimus saattoi olla työntekijälle ainoa oljenkorsi työllistyä. Sen sijaan palkkaus ja ehdot saattoivat muuttua vastoin työntekijöiden odotuksia. Jollain aloilla nykyinen suunta henkilöstöpolitiikassa on se, että siirytään kokonaan vuokratyön kautta tapahtuviin rekrytointeihin. Yritykset ulkoistamalla henkilöstöään pystyvät hallitsemaan liiketoimintaansa kohdistuvia riskejä paremmin. Toisin sanoen riskit siirtyvät suoraan vuokratyöyritysten

kautta työllistyvälle, koska töiden väheneminen merkitsee vuokratyöntekijöiden välittömää vähentämistä.

Vaikka kyselystä ilmenee, että suurin osa vuokratyöntekijöistä pitävää nykyistä tilannettaan vain väliaikaisena, vastaa heistä kuitenkin 72 prosenttia tekevänsä vuokratöitä päätyönään. Vastaajista 17 prosenttia tekevät vuokratyötä sivutyönään ja loput 11 prosenttia siltä väliltä. Miesten ja naisten vastaukset poikkeavat toisistaan. Miehistä noin 80 prosenttia tekee vuokratyötä päätoimisesti, kun naisilla sama luku on 60. (TEM-raportti 16/2013)

2.3.3 Vuokratyöntekijän työturvallisuus

Vuokratyötä käyttävä tahon on syytä tiedostaa, kuinka vastuiden jakaminen työmaalle menee. Vaikka vuokratyöyrittäjä vastaa vuokratyöntekijän palkanmaksusta ja etuuksista, käyttäjäyrityksen vastuulla on työn ohjaamisen lisäksi työntekijän työturvallisuus. Seuraavaksi tarkastellaan työturvallisuutta säädöksiensä pohjalta.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaan toisen työnantajan käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Jos työvoimaa vuokraava työnantaja ei sido mikään työehtosopimus, tulee sovellettavaksi asiakasyritystä koskeva työehtosopimus.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan vuokratyöntekijän turvallisuudesta vastaa vuokratyötä käyttävä työnantaja. Ennen työn aloittamista hänen on tiedotettava vuokratun työnantajalle työssä vaadittavat ammattitaitovaatimukset ja muut työn erityispiirteet. Työnantajan tulee varmistua työntekijänsä ammattitaidosta ja soveltuvuudesta ko. työhön. Lisäksi työn vastaanottajan on huolehdittava työntekijän perehdytyksestä.

Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvälineistä vuokratyössä (782/1997) täsmentää vuokratyöntekijän työnantajan ja työn teettäjän velvollisuuksia. Niitä ovat muun muassa työn teettäjän tiedottamisvelvollisuus ja työnantajan velvollisuus arvioida työntekijän soveltuvuus ko. työhön.

Työsuojelun valvontalain (44/2006) mukaan ammattimaisesta työvoiman vuokrauksesta on tehtävä ennen toiminnan aloittamista ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

Vuokratyö usein mielletään käyttäjäyrityksen kannalta helpoksi, koska suurimman osan vastuista kantaa vuokrausyritys. Todellisuudessa käyttäjäyrityksellä on paljon velvollisuuksia, jotka eivät välttämättä ole itsestäänselvyyksiä. Tässä yhteydessä ei voida tietenkään unohtaa työntekijää itseään, jonka toiminnalla on suuri vaikutus hänen omaan ja muiden työturvallisuuteen. Seuraavassa kuvassa 2.5 on eritelty eri osapuolten velvollisuudet työturvallisuuteen liittyen.



Kuva 2.5. Eri osapuolten velvoitteet vuokratyöntekijän työturvallisuuden varmistamiseksi (Työhyvinvointi 2011)

Vuokratyöntekijän työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin varmistaminen edellyttää etukä-
teissuunnittelua ja osapuolten välistä yhteistyötä. Vuokrausyrityksen, käyttäjäyrityksen
ja työntekijän välisestä yhteistyöstä toimeksiannon aikana voidaan erottaa seuraavan
kuvan 2.6 mukaiset kuusi vaihetta.



Kuva 2.6. Yhteistoiminta vuokratyöntekijän työturvallisuuden takaamiseksi (Työhyvinvointi 2011)

Yllä olevassa mallissa annetaan ohjeita mistä asioista tulee huolehtia ja mitä asioita on huomioitava kussakin vaiheessa, jotta vuokratyöntekijän työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin varmistaminen on mahdollista. Vuokrausyrityksen rekrytointiprosessi jää tämän mallin ulkopuolelle, koska oletetaan että he ovat alansa ammattilaisia ja täten löytävät sopivan työntekijän kuhunkin tilanteeseen. (Työhyvinvointi 2011)

2.3.4 Vuokratyöntekijän sitoutuneisuus organisaatioon

Sitoutuminen työnantajaorganisaatioon on yksi tutkituimmista aiheista tutkimuksissa, jotka käsittelevät jollain tavoin epätyypillistä työtä. Sen on todettu olevan yhteydessä muun muassa työtyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, vaihtuvuuteen, työpaikan vaihtoihinkin ja työsuoritukseen. (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997)

Vuokratyöntekijän organisaatiositoutuminen muodostuu kolmikantaisen luonteensa vuoksi monimutkaisemmaksi kuin perinteisen työntekijän. Työntekijä voi sitoutua sekä vuokrafirmaan ja käyttäjäyritykseen, olla sitoutumatta molempiin tai sitoutua vain toiseen. Tutkimusten mukaan työnjohdon toiminta vaikuttaa suoraan työntekijän sitoutuneisuuteen käyttäjäyrityksessä. Lyhyet työkomennukset lisäävät vuokrausfirman merkitystä työntekijälle ja näin ollen vahvistaa työntekijän suhdetta siihen. Tutkimusten perusteella näyttäisi siltä, että vuokratyöntekijän työkomennusten kesto lisää työntekijän sitoutumista vuokrausfirman suuntaan. Samaten aika, jonka työntekijä viettää vuokrausyrityksen listoilla, on sidossuhdetta vahvistava tekijä. Sitoutuminen on vahvasti yhteydessä siihen, kuinka paljon työntekijä on yhteydessä vuokrausfirmaan. (McKeown 2003) Vuokratyöntekijän organisaatiositoutumista tarkasteltaessa on kuitenkin aina otettava huomioon myös se, että työvoiman vuokrausta alana luonnehtii väli- ja määräaikaisuus. Työelämässä solmitut suhteet sekä työn suorituspaiikka ovat siis nekin vaihtuvia. Tietystä aspektista katsottaessa vuokra-työntekijän suhdetta tai sitoutuneisuutta vuokrausfirmaan ja asiakasyritykseen on vaikea erotella toisistaan. Vuokratyöntekijän hyvä

työsuoritus voidaan tulkita lojaalisuudeksi sekä asiakas- että vuokrausyritystä kohtaan. (Gallagher ja McLean Parks 2001)

Vuokratyöntekijän sitoutuneisuus hyödyttää asiakasyrityksen lisäksi vuokrausyritystä, kahdellakin tavalla. Sitoutuneisuus ensinnäkin johtaa eittämättä parempaan työsuoritukseen ja vähentyneisiin poissaoloihin. Se puolestaan parantaa asiakasyrityksen ja vuokrausfirman välistä suhdetta ja luottamusta. Käyttäjäyritys uskoo vuokrausfirman kykyihin toimittaa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä, mikä puolestaan vaikuttaa vuokrafirman liiketoimintaan positiivisesti. Toisekseen korkea sitoutuminen vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, joka taas vähentää jatkuvaa rekrytoinnin tarvetta. Sitoutuneet vuokratyöntekijät ovat vuokrayritykselle kilpailuetu, josta hyötyy suoraan myös asiakasyritys. (Gallagher ja McLean Parks 2001)

Työntekijän sitoutuneisuuden edut työllistäjille ovat kiistattomat, mutta sillä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia myös itse työntekijälle. Työorganisaatioonsa sitoutuneiden on todettu kokevan vähemmän stressiä. Myös työelämän ja perheen yhteensovittaminen on heille mutkattomampaa kuin sitoutumattomille työntekijöille. Edellä mainittujen tutkimustulosten perusteella sitoutuminen vaikuttaa positiivisesti työllistävän organisaation lisäksi myös työntekijän itsensä hyvinvointiin. On tärkeää, että organisaatiot ja vuokratyöntekijät pyrkivät myötävaikuttamaan työntekijän sitoutumiseen ja sitä kautta hyvinvointiin. Voidaan olettaa, että työhyvinvoinnin myös sitoutuneisuus kasvaa. (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky, 2002)

2.3.5 Rajoitukset ulkopuolisen työvoiman käytössä

Suomessa vuokratyövoiman käyttöä ei ole lähtökohtaisesti rajattu lainsäädännöllä. Sen sijaan, joiden alojen työehtosopimuksessa on sovittu erikseen ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Mikäli työehtosopimuksessa ei tällaista rajoitusta ole, voi vuokratyöntekijöitä käyttää ilman erityistä syytä. Vuokratyödirektiivin (2011/104/EY) mukaan vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.

Rakennusalan työehtosopimuksen osana on sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä (UTS). Siinä määritellään perusteet vuokratyön käytölle seuraavasti:

”Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen taasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.”

Vuokratyövoiman käytössä voidaan silti vedota aina kiireellisyyteen tai työvoiman nopeaan tarpeeseen. Työehtosopimuksessa on määritelty, että työvoiman vuokraus on epä-

tervettä jos vuokratyöntekijät työskentelevät normaalissa työssä yrityksen vakinaisten työntekijöiden rinnalla saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan. Ajanjaksona voidaan pitää yli kahden kuukauden työkomennusta. Yrityksen tulee kuitenkin luopua vuokratyövoiman käytöstä ennen omien työntekijöiden lomauttamista tai irtisanomista.

Työnantajan harkitessa sopimusta vuokratyövoiman käytöstä on sillä ilmoitusvelvollisuus henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön kyseinen sopimus vaikuttaisi. Ilmoituksesta tulisi käydä ilmi muun muassa seuraavat asiat

- vuokrattavien työntekijöiden määrä
- heidän työtehtävänsä työkohteessa
- sopimusten kesto aika sekä
- ajanjakso, jona vuokratyövoimaa käytetään

Saatuun edellä mainitun ilmoituksen, henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus vaatia sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä ja tänä aikana työnantaja ei saa tehdä sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä. Kyseisiä neuvotteluja ei voi vaatia, jos vuokratyöntekijät tulevat suorittamaan kiireellistä työtä taikka työtä, jonka teettäminen yrityksen työntekijöillä ei ole mahdollista. Rakennusalan työehtosopimuksen mukaan yritykset on vapautettu yhteistoimintalain mukaisesta velvoitteesta silloin, kun vuokratyövoimaa on tarkoitus ottaa kiireelliseen tai erityisammattitaitoa tai -välineitä vaativaan työhön vähintään viikoksi, mutta enintään kahdeksi kuukaudeksi. Mikäli näin ei ole, on vuokratyövoiman käytöstä tiedotettava henkilöstön edustajalle ennen vuokratyösopimuksen tekemistä ja annettava tälle mahdollisuus vaatia YT-neuvotteluja. Jos sopimus on tehty ennen tiedottamista ja mahdollisuutta vaatia YT-neuvotteluja, on työnantaja ja tämän edustaja syyllistynyt rangaistavaan menettelyyn. (Rakennusliitto, Rakennusalan työehtosopimus 2014-2016, UTS)

2.4 Vuokratyön ongelmakohdat

Yrityksille vuokratyö on pääosin keino selviytyä ruuhkahuipuista ja äkillisistä työvoimantarpeista. Vuokratyöntekijöille se on taas mahdollisuus työllistyä helpommin haluamalleen alalle tai hankkia lisätienestettä. Kansanuutisten kirjoituksessa kuitenkin kerrotaan kuinka jopa SAK:n lakimies on todennut haastattelussa vuokratyöstä tulleen tietynlainen kirosana työmarkkinoilla. Tässä kappaleessa tutkitaan vuokratyöhön kohdistuvia ongelmakohtia. (Pelisäännöt vuokratyölle 2013)

2.4.1 Puutteellinen työsuhteturva

Työsuhteturvalla tarkoitetaan yksinkertaisuudessaan sitä, kuinka ”turvattu” työntekijän asema on yrityksessä. Työsuhteturva ottaa esimerkiksi kantaa irtisanomisaikoihin. On

ehkä väärin puhua työsuhdeturvasta tässä asiayhteydessä, koska vuokratyöntekijällä ei käytännössä sellaista ole.

Vuokratyöstä ei ehkä turhaan käytetä nimeä ”epätyypillisen työn ilmentymä”. Nykyään työntekijä voidaan vuokrata lyhimmillään muutamiksi tunneiksi ja hänet saa irtisyydestä ulos yksipuolisella ilmoituksella ilman painavaa syytä. Vuokratyöntekijän palkanmaksu loppuu samalla, kun vuokratyösuhde käyttäjäyritykseen katkeaa. Olisiko Suomessakin tarpeen kokeilla ”Ruotsin mallia”? Siinä peruspalkka maksetaan vuokratyöntekijälle myös silloin, kun hänellä ei ole työtä käyttäjäyrityksissä. Toisin sanoen palkka maksetaan suoraan kotiin. Tämä siirtäisi työllistymisen painetta vuokratyöntekijältä myös vuokrauspalveluiden tarjoajalle. (Pelisäännöt vuokratyölle 2013)

Työsuhdeturvaa tarkasteltaessa vuokratyöläinen ja käyttäjäyrityksen oma työntekijä ei ole samalla viivalla. Normaalisissa työsuhteissa olevan työsopimus perustuu aina johonkin työehtosopimukseen. Työehtosopimuksessa on tarkat määritteet työsuhdeturvalla. Vuokratyöntekijän työsuhdeturva on ongelmallinen. Lyhyissä tilapäisissä suhteissa sellaista ei käytännössä ole, koska vuokratyöntekijän käyttäminen perustuu pääasiassa juuri tilapäiseen tarpeeseen. Koska vuokratyöyrittäjä katsoo käyttäjäyrityksen tilauksen olevan aina määräaikaaisuuden peruste, ei vuokratyöntekijää koske lainakaan kollektiivinen irtisanomissuoja. Usein vuokratyöntekijän työsuhde käyttäjäyritykseen venyy ja voi kestää jopa kuukausia. Näissä tapauksissa vuokratyöntekijän työsuhdeturva pysyy samana. Kärjistettynä asian voi nähdä niin, että tänään selviää tarvitseeko huomenna tulla töihin. Pitkäksi venyneet vuokratyösuhteet ovat siis käytännössä tapa kiertää työntekijän työsuhdeturvaa ja muita oikeuksia. Vuokratyöntekijällä ei myöskään ole varaa sairastella, koska tilaus saattaa loppua sen takia. Tervettä työvoimaa on aina saatavilla tilalle.

Vuokratyöntekijän on joka päivä osoitettava pärjäämisensä ansaitakseen palkansa. Hyvät tekijät erottuvat joukosta ja heitä ei olla ensimmäisenä laittamassa pois, kun työkanta vähenee. Tällainen kokoaikainen epävarmuus käy pidemmän päälle rasakaksi myös henkisellä tasolla.

Toimenpide, jolla vuokratyöntekijän työsuhdeturvaa voitaisiin parantaa, olisi heille pystyttävä takaamaan toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työsuhteen vakinaisuus on taattava työsopimuslakia muuttamalla. Erillinen pykälä voitaisiin lisätä suoraan työsopimuslakiin tai säätää vuokratyöstä erillislaki. Vakituisen työsuhteen myötä työsopimuslain työnantajavelvoitteet koskisivat myös vuokratyöntekijöitä. Se asettaisi vuokratyöntekijät yhdenvertaiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa, riippumatta työnantajasta. Tämän myötä vuokratyöyrittäjille lankeaisi samanlainen työnantajavastuu työntekijöistään kuin muille yrityksille. (Pelisäännöt vuokratyölle 2013)

2.4.2 Työntekijöiden edut

Vuokratyöntekijöiden etuuskien määrä on usein vähäisempi kuin muilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijät eivät välttämättä edes tiedä mitkä edut heitä koskevat ja mitkä eivät.

Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Käyttäjäyritys ei kuiten-

kaan ole velvollinen tukemaan taloudellisesti vuokratyöntekijän palvelujen käyttöä. Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää esimerkiksi työpaikkaruokalaa tai liikuntatiloja. Näitä ei kuitenkaan tarvitse tarjota ilmaiseksi ja palvelun hinta voi poiketa omilta työntekijöiltä peritystä hinnasta. Palvelut ja järjestelyt eivät kuitenkaan tarkoita työsuhde-etuihin luettavia etuja. Siksi muun muassa lounassetelit ja kulttuurisetelit jäävät näiden ulkopuolelle. (Työehtosopimus 2014-2016)

Työterveyshuollon järjestäminen on työterveyshuoltolaissa säädetty vuokratyöyrityksen vastuulle. Lakiin on määritelty tietynlainen minimitaso, joka usein poikkeaa käyttäjäyrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työterveyshuoltotasosta. Se saattaa aiheuttaa eriarvoisuuden tunnetta työntekijöiden välillä. Se osaltaan säästää käyttäjäyrityksen kustannuksia, kun vuokratyöntekijöistä maksettavaan korvaukseen sisältyy vaatimattomampi työterveyshuolto, kun mitä sen olisi hankittava omalle työntekijälleen. (Työterveyshuoltolaki 2001)

Suurin eriarvoisuuden synnyttäjä vuokratyöläisen ja oman työvoiman välillä on palkkaerot. Vuokratyöntekijä saa usein huonompaa palkkaa vaikka suorittaisikin käyttäjäyrityksessä samoja työtehtäviä. Työsopimuslain mukaan vuokratyöntekijälle maksettava palkka on oltava sama kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. On kuitenkin hyvin tavallista, että vuokratyöntekijä tulee käyttäjäyritykselle halvemmaksi kuin oma työntekijä. Sen selittävät erilainen palkkajärjestelmä. Omilla työntekijöillä saattaa olla mahdollisuus ansaita tulokseen sidottuja palkanlisiä tai työaikajärjestelmistä aiheutuvia palkanlisiä. Lisiä voidaan sitoa esimerkiksi työntekijän palvelusaikaan yrityksessä, jolloin pitkässä juoksussa uudet työntekijät ovat aina halvempia kuin pitkään talossa olleet. Työn vaativuuteen tai työntekijän pätevyyteen perustuvissa palkkajärjestelmissä voidaan työvoima arvioida asteikon alapäähän, jolloin vuokratyövoiman kustannukset alitavat omien työntekijöiden palkkakustannukset. Palkan henkilökohtaisen lisän osa saattaa jäädä vuokratyöntekijöiltä jopa saamatta, kun käyttäjäyrityksen omille työntekijöille sitä maksetaan. Usein vuokratyöntekijä ei edes ole tietoinen palkkausjärjestelmistä ja muiden työntekijöiden palkkatasosta. Mikäli yrityksessä on käytössä tulokseen sidottu palkkausjärjestelmä, maksetaan se poikkeuksetta vain yrityksen omille työntekijöille, vaikka tuloksen tekemiseen olisi osallistunut merkittävä määrä ulkopuolista työvoimaa. (Työehtosopimus 2014)

Nämä edellä mainitut palkkaan ja etuuksien tasoon liittyvät järjestelyt eivät välttämättä ole työehtosopimuksen rikkomuksia. Palkkaukseen ja etuuksiin saattaa liittyä myös tietämättömyyttä, minkä takia yrityksiä ei voida syyttää sopimusrikkomuksista.

Työsuhde-etuuksien tasa-arvoistamiseksi tulisi työsopimuslakia selkiyttää niin, että vuokratyöntekijöille voitaisiin taata samanlaiset etuudet kuin muillekin työntekijöille. Kun kaikki työntekijät ovat samalla viivalla, vähentää se myös houkutusta välttää oman työvoiman palkkaamista. Takuupalkkajärjestelmän käyttöönotto myös Suomessa nostaisi vuokratyöntekijät samanarvoiseen asemaan muiden työntekijöiden kanssa. Tällöin vuokratyöntekijän ei tarvitsisi pelätä palkatonta ajanjaksoa kahden toimeksiannon välissä. (Pelisäännöt vuokratyölle 2013)

2.4.3 Vuokratyöntekijän työsopimuskäytäntö

Työsopimus tehdään työntekijän ja vuokratyöyrityksen välillä. Se voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Kaikki tavat ovat yhtä lailla sitovia, mutta kirjallisesti tehdyt sopimukset ovat usein molemmille osapuolille selkein vaihtoehto. Epäselvissä tilanteissa voidaan vedota sopimukseen, joka löytyy paperisena molemmilta osapuolilta.

Yli kuukauden pituisissa työsuhteissa työnantajan on annettava työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot. Kirjallisen sopimuksen tekemistä suositellaan, koska ehdot käyvät siitä ilmi. Alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa selvitys on annettava, jos työntekijä sitä pyytää. Selvityksessä tulee antaa tieto käyttäjäyrityksen ja vuokratyöyrityksen välisen asiakassopimuksen syy ja kesto sekä arvio muista käyttäjäyrityksen tarjoamista vuokratyöntekijälle sopivista työtehtävistä. Työsuhteen keskeisiksi ehdoiksi voidaan luetella ainakin

- työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättämisaika tai arvioitu päättämisaika
- koeaika
- työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste

Työntekijän aloitteesta sopimus on mahdollista tehdä määräaikaisena, mutta muutoin siihen tarvitaan aina työsopimuslain mukainen perusteltu syy. Määräaikainen työsopimus tulee kysymykseen silloin, kun sopimuksen kesto on sidottu tiettyyn kalenteri-aikaan tai vastaavasti jonkin työn tai tehtävän valmistumiseen. Olennaista on, että määräaikaisen sopimuksen kesto on määritelty selkeällä tavalla.

Varsinkin rakennusalalla vuokratyöntekijän ja vuokratyöyrityksen välisen työsopimuksen perustana on vuokra- ja käyttäjäyrityksen välinen kaupallinen sopimus, joka perustuu tiettyyn työkokonaisuuteen. Vuokratyösopimukset usein solmitaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi. Määräaikaista sopimusta ei voida kuitenkaan sitoa toistaiseksi voimassa olevan asiakastilaukseen määrittelemättä sitä tarkemmin. Mikäli määräaikaisen sopimuksen kesto ei voida tarkasti määrittää, on työnantajan pyrittävä antaa työntekijälle työsuhteen kestosta mahdollisimman hyvä arvio. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen on perusteltua muun muassa seuraavissa tapauksissa

- työntekijän aloite
- tietty työ tai työkokonaisuus
- kausiluonteinen työ
- erikseen määritelty tilaus
- sijaisuus
- harjoittelu
- tuotantohuippujen tasaaminen
- toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus
- epävarmuus
- muu perusteltu syy

Yllä olevan listauksen viimeinen kohta paljastaa, että määräaikaaisuuden peruste voi siis oikeastaan olla mikä vain. Niitä ei ole rajoitettu pelkästään edellä oleviin esimerkkeihin, vaan sitä voidaan perustella monin eri syin. Tärkeää on, että määräaikaisten sopimusten tekeminen työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta on perusteltu. Työsopimukseen kirjattu määräaikaaisuuden syy on pystyttävä todistamaan. (Moilanen 2008) Mikäli määräaikaisena solmitulta sopimukselta puuttuu laissa säädetty peruste, on sopimus toistaiseksi voimassaoleva. Tällöin työnantajan on tarjottava työntekijälle työsopimuksessa määriteltyjä työtehtäviä, jotka vastaavasti työntekijän on otettava vastaan. (Huotari, Pitkänen, 2013)

Jos vuokratyöntekijän (esim. kirvesmies) sopimus koskee vain tiettyä, erikseen määriteltyä työtä, jota vuokratyöyrityksellä ei ole tarjota tietyn sovitun työkokonaisuuden jälkeen (esim. ovien asennus), ei edellytyksiä toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ole. Mikäli vuokratyöyritys voi tarjota jatkuvasti tämän tyyppisiä työtehtäviä työntekijälleen eri yrityksissä, on lähtökohtana, että vuokratyöntekijä ja vuokratyöyrityksen välisen työsuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, jos niiden lukumäärästä tai yhteenlasketusta kestosta on pääteltävissä, että työvoiman tarve on pysyvä. (Moilanen 2008, Työehtosopimus 2014)

2.4.4 Pätkätyöläisyys

Vuokratyövoimaa nimitetään usein pätkätyöksi. Vuokratyöntekijä nähdään pätkätyöläisen ilmentymänä. Pätkätyöksi vuokratyö voidaan mieltää, koska työsuhteet ovat usein määräaikaaisia. Tällöin työntekijälle on taattu työtä vain tietyksi ajaksi ja koko työura saattaa koostua lyhyistä työsuhteista.

Määräaikaisten (pätkä)työntekijöiden asemaa on pyritty parantamaan lainsäädännön keinoin. Ehkä suurimpana tekijänä on pyrkimys ehkäistä määräaikaisten sopimusten ketjuttamista. Tilanne on kaksipiippuinen, koska nimenomaan ketjuttamiskielto on ajanut yritykset käyttämään vuokratyövoimaa. Ketjuttamisvastuu vain on siirtynyt vuokratyöyritykselle. Vuokratyöntekijöiden asemaa taas ei ole pystytty lainsäädännön

keinoin merkittävästi parantamaan. Vuokratyöntekijän työsuhteen määräaikaisuus voidaan nimittäin sitoa työvoimaa käyttämän yrityksen tilaukseen.

Kun vuokratyöntekijän määräaikainen työsopimus on tehty tilauksen kestoksi, mutta tilauksen kesto ei voida erikseen määritellä, voi vuokratyöntekijän työt loppua hyvin yllättäen. Tilauksen päättyessä vuokrausyrityksellä ei ole velvollisuutta tarjota uutta työtä tai maksaa takuupalkkaa (vrt. Ruotsi) jos töitä ei ole. Kun yritys ei ole työ-sopimukseen kirjauttanut tiettyä tuntimäärää, ei se myöskään ole sitä velvoitettu tarjoamaan. Suuri ”pätkätyöläisyyden” aiheuttaja on se, että vuokratyöntekijän työt voidaan lopettaa välittömästi yksipuolisesti ilman perusteluja. Silloin vuokratyöntekijä jää palkattomalle vapaalle, kunnes uusi toimeksianto toiseen käyttäjäyritykseen sovitaan. Antti Tanskasen mukaan ammattiliittojen passiivisuus ja toiminta osoittavat, että he ovat tietoisesti laiminlyöneet epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä. (Tanskanen, 2008)

Tehokkain keino vuokratyöstä muodostuvan pätkätyön ehkäisemiseksi olisi pakolliseksi säädettävä takuupalkka, joka maksettaisi myös silloin kuin vuokratyöyrityksellä ei ole hetkellisesti mahdollista tarjota vuokratyöntekijälle työtä. Työsuhteiden ketjuttaminen on jo kiellettyä, mutta sen valvontaa tulisi voida lisätä ja sanktioita korotettava.

Toisaalta on väärin sekoittaa vuokratyö pätkätyöhön. Pätkätyöläinen odottaa nimittäin vakituista sopimusta työpaikassaan, kun taas vuokratyöntekijä on yleensä tehnyt valinnan olla ”vapaa”. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen, koska vuokratyö saattaa nykypäivän taloustilanteessa olla ainoa rekrytointipolku käyttäjäyrityksen kirjoille. (Kasvio, Tjäder, 2007)

2.4.5 Käyttäjäyrityksen työntekijöiden suhde vuokratyön käyttöön

Vuokratyöntekijöihin suhtautuminen voi vaihdella hyvinkin merkittävästi eri käyttäjäyrityksissä. Vastaanotto ei ole aina positiivinen. Tietyissä työpaikoissa vuokratyöntekijä voidaan kokea uhkana ja työntekijöiden välille saattaa syntyä kilpailuasetelma. Voisi kuvitella, että nykypäivänä uhka koetaan vieläkin suurempana kasvaneiden irtisanomisten takia, vaikka näillä asioilla ei olisikaan suoranaista suhdetta.

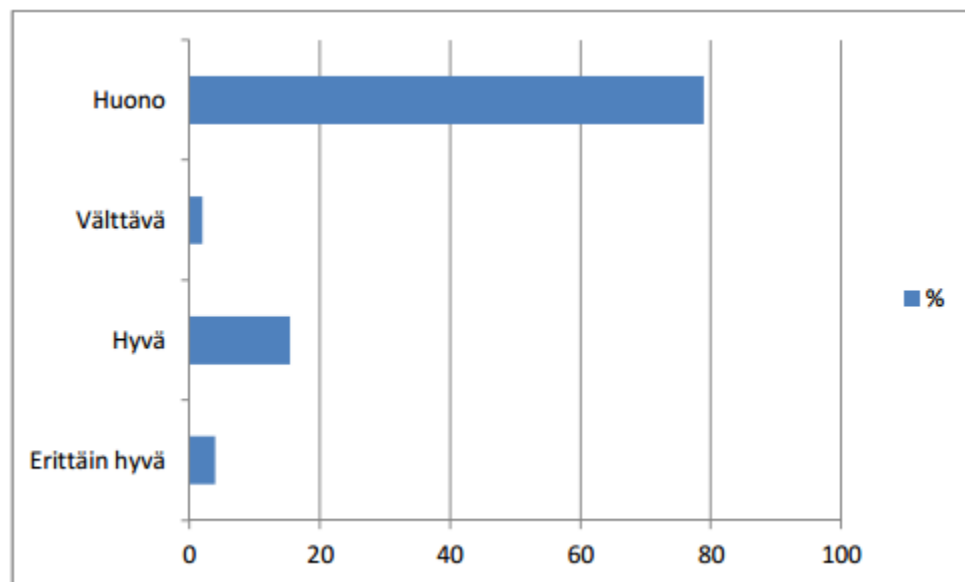
Varsinkin teollisuuden ”liukuhihnatoissa” vuokratyöntekijöiden asema on työpaikalla usein kovin kylmä. Ennen vuoron alkua työntekijät eivät välttämättä edes tiedä vuoroon tulevan nimeä. Tutun vuokratyöntekijän sijasta työpaikalle saattaa ilmestyä jokin ihan uusi kasvo. Se taas työllistää talon väkeä, kun työhön perehdyttäminen ja toimintatapojen opettaminen vie oman aikansa. Tänäpäivänä ei välttämättä tiedetä pitääkö huomenna taas ohjata uutta vuokratyöntekijää. On ymmärrettävää, että vakinaiset työntekijät ovat vuokratyövoiman käytöstä toisinaan hyvin tuohtuneita, koska lähikoulutus jää usein heidän harteilleen, mikä osaltaan lisää työtaakkaa.

Rakennusalalla tilanne ei ole ihan näin radikaali. Rakennustyömaalle vuokrattavalla työntekijällä on tietty työtehtävä, joka pitää suorittaa. Se voi olla esimerkiksi yleissiisteydestä huolehtiminen. Työtehtävään ei yleensä tarvitse koulutusta, eikä se näin ollen kuormita vakinaisia työntekijöitä.

Ei voida suoraan sanoa, että vakituiset työntekijät näkevät vuokratyöntekijät positiivisessa tai negatiivisessa valossa. Se riippuu paljon siitä millaiseen paikkaan ja tilanteeseen vuokratyöntekijä palkataan. Jos vuokratyöntekijä tulee tasaamaan ruuhkahuippuja ja näin pienentää muiden työntekijöiden työkuormaa, otetaan hänet todennäköisesti positiivisin mielin vastaan. Jos taas vuokratyöntekijä suorittaa jonkin työn, minkä vakituinen työntekijä oli olettanut tekevänsä, ajatellaan vuokratyöntekijästä luultavasti enemmän negatiivisesti. (Lappalainen 2008)

Vuokratyössä käyttäjäyritykseen sovelletaan tasa-arvolakia. Vuokratyöntekijää on kohdeltava samalla tavalla kuin yrityksen omia työntekijöitä. (Tasa-arvolaki 609/1986, 3§.)

Vuokratyöntekijöiden tasa-arvoisuudesta ja kohtelusta on tehty mielenkiintoinen kyselytutkimus. Sen tuloksien mukaan yli 70 prosenttia kokivat heitä kohdelleen huonosti työmaalla. Erittäin pieni osuus, vain noin 4 prosenttia, koki että kohtelu työmaalla on hyvää (Kuva 2.7). Tutkimus on laajuudeltaan pienehkö, mutta on suuntaa-antava. (Auranen 2013)



Kuva 2.7. Omien työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijöihin (Auranen 2013)

Samaisessa kyselytutkimuksessa oli kysytty kuinka vuokratyöntekijät tulevat yleisesti toimeen käyttäjäyrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Siinä yli 50 % oli kuitenkin sitä mieltä, että he tulevat toimeen hyvin. Suurin osa vastaajista oli myös kokenut saavansa käyttäjäyrityksen esimieheltään huonoa kohtelua. (Auranen 2013)

Edellä esitellyn tutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole vertailukelpoisia, mutta antavat jonkinlaisen mielikuvan vuokratyöntekijän asemasta työmaalla. Kaikkialla heidän panostaan ei arvosteta.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN SUORITUS

3.1 Tutkimusmenetelmät

Tämän diplomityön tekemiseen on käytetty kolmea eri tutkimusmenetelmää. Kirjallisuusselvityksellä on tuotettu työn teoriaosuuden sisältö. Luvun kaksi on tarkoitus antaa lukijalle kuva vuokratyövoimasta yleensä sekä sen merkityksestä Suomessa ja kansainvälisesti. Empiirisen osion sisältö tuotettiin käyttämällä menetelminä web-pohjaista kyselylomaketta sekä tuomalla työhön konkretiaa työntekijöiden välisellä kustannustarkastelulla.

Kyselylomake luotiin web-linkin taakse. Näin vastaamisesta tehtiin vaivatonta eikä vastaajien tarvinnut varata siihen tiettyä aikaa, vaan kyselyyn osallistuminen oli mahdollista suorittaa parhaiten itselle sopivana ajankohtana. Kysymykset olivat suurelta osin monivalintakysymyksiä. Jokaisen kysymykseen oli mahdollista vastata myös omin sanoin, mikäli valmiista vastausvaihtoehdoista ei löytynyt mieleistä. Monivalintakysymysten lisäksi kysely sisälsi jokusen avoimen kysymyksen.

Kysely osoitettiin sekä rakennusliikkeiden työnjohdolle että vuokravälitysyriyten edustajille. Kysymykset esitettiin samoista aihealueista, mutta eri sisällöin. Rakennusliikkeet valikoitiin Pirkanmaan seudulla toimivista yrityksistä, joiden liikevaihto oli 10-30 miljoonaa euroa. Tällä pyrittiin takaamaan se, etteivät alueelliset erot tai rakennusliikkeen koko vaikuttaisi liiemmin vastauksiin. Kokemukseni mukaan tämän kokoluokan rakennusyrityksissä vuokratyökulttuuri on tuttua. Vuokratyöyritykset valittiin kyselyyn sillä perusteella, että se on merkittävä toimia alallansa, jolla on myös toimipiste Pirkanmaan seudulla. Tämä siksi, että suurilla toimijoilla on toimintatavat selkeitä sekä vuokravälitys on vakaalla pohjalla. Merkittävissä vuokravälitysfirmoissa on myös tavallisesti panostettu henkilöstöön, työntekijöiden varustukseen sekä vuokratyöalaa koskevaan lainsäädäntöön.

Työntekijöiden välisellä kustannusvertailulla pyritään osoittamaan laskettavissa olevien työntekijäkulujen eroavaisuuksia. Luvussa viisi pyritään numeroin osoittamaan näiden kahden työntekijätyypin väliset kustannuserot. Kustannustarkastelussa on otettu huomioon vain suorat kustannukset ja niistä jokainen lukija saa vetää johtopäätöksensä itse.

3.2 Tutkimuksen suoritus

Aiheen ideointi alkoi keväällä 2014. Aihe sai tuulta alleen, kun työkollega mietti ääneen, kumpi olisikaan kustannustehokkaampi tapa toimia. Aihe tuntui välittömästi ajan-kohtaiselta ja tiesin monen miettivän asiaa samasta näkökulmasta. Aiheen sisäistäminen vaati paljon aihealueen kirjallisuuden läpikäymistä. Hiljalleen sisällysluettelo alkoi muodostua ja se valmistui kesäkuun 2014 aikana. Teoriaosuuden kirjoittaminen tapahtui kesän ja alkusyksyn aikana. Kirjoitustyö eteni välillä todella verkkaisesti johtuen kokopäiväisestä työstä.

Kysely suoritettiin web-lomakkeen välityksellä, koska henkikohtaisia haastatte-luja ei ollut mahdollista tehdä työaikana. Kyselylomake lähetettiin vastaajille lokakuun aikana ja vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Kyselyosiota alettiin kirjoittaa loka- ja marraskuun taitteessa. Työssä käytettiin hyväksi myös omaa kokemusta vuokratyönteki-jöiden ja -yritysten kanssa toimimisesta. Yritysten edustajien vieraillessa työmaalla pyrittiin asia ottamaan esille ja keskustelemaan vuokratyöntarjontaan liittyvistä asioista. Näissä keskusteluissa esiin tulleita asioita on käytetty hyväksi työn sisällön luomiseen. Vuokratyöntekijöitä ei tutkimukseen haastateltu.

Aihealueen laskennallinen tarkastelu suoritettiin marraskuun aikana. Kustannuk-sien tarkastelussa on käytetty hyväksi vuokratyöyrityksiltä saatuja kertoimia, jotka sel-visivät kyselyn yhteydessä. Kustannusten vertailua on pyritty havainnollistamaan taulu-koiden avulla.

Työssä on käytetty hyväksi Akaassa käynnissä olevan alakoulun peruskorjauk-sen yhteistyökumppaneiden tarjoamia tietoja. Projektissa käytettiin ajoittain vuokratyö-voimaa. Allekirjoittanut toimi kyseisessä kohteessa työmaainsinöörinä eli vuokratyöstä puhuttaessa käyttäjäyrityksen työnjohtajana.

4 LOMAKEKYSELY

4.1 Kyselyn suoritus

Kysely suoritettiin loka- marraskuussa 2014 käyttäen apuna sähköistä kyselylomaketta. Linkki kyselyyn lähetettiin saatekirjeineen sähköpostitse valituksi tulleille henkilöille. Kysely kohdistettiin sekä rakennusliikkeiden työnjohtolle että vuokratyöyritysten myynti- ja rekrytointihenkilöstölle. Kysymykset oli muotoiltu molemmille kohderyhmille sopiviksi. Kyselyyn oli aikaa vastata 12 arkipäivää.

4.1.1 Otos ja tiedonkeruumenetelmä

Rakennusliikkeelle kohdistettua kyselyä lähetettiin 78 työnjohtajalle kymmeneen eri yritykseen. Kohderyhmänä olivat Pirkanmaan alueella toimivat pk-yritykset, joilla oletettiin olevan kokemuksia vuokratyövoiman käytöstä. Vastauksia tuli 43 kappaletta kahdeksasta eri yrityksestä. Vastausprosentti oli 55 %. Vuokratyöyrityksille luotua kysymyspatteristoa lähetettiin 29 eri myynti- tai rekrytointihenkilölle kuuteen eri yritykseen. Vastauksia tuli 20 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 69 %.

Kyselylomake pyrittiin laatimaan niin, että kysymykset käsittelisivät samaa asiaa, mutta eri näkökulmista. Vuokratyöyrityksien kyselylomake käsitteli esimerkiksi vuokratyöntekijöihin suhtautumista, työsuhteen kestoa, työsopimusta, palkkausta ja kannattavuutta. Rakennusliikkeiden kyselylomakkeessa keskityttiin asenteisiin, vuokratyövoiman käytön syihin, tulevaisuuden näkymiin ja kannattavuuteen. Lomakkeen lopussa oli ”vapaa sana” osio, johon tuli kiitettävästi lisäinformaatiota.

Aihe koettiin ilmeisen mielenkiintoisena, koska vastauksia tuli paljon. Jokaiseen kysymykseen vastattiin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Jokaisessa kysymyksessä oli myös avoin kohta, mikäli valmiit vastausvaihtoehdot eivät miellyttäneet. Avoimiin kohtiin oli vastattu kiitettävästi.

4.2 Kysely vuokratyöyrityksille

Tässä kappaleessa käsitellään vuokratyöyrityksien edustajilta saatuja vastauksia.

4.2.1 Suhtautuminen vuokratyöhön

Kaikki 20 vuokratyöedustajaa olivat sitä mieltä, että vuokratyövoimaan suhtautuminen rakennusliikkeiden puolelta on pääasiassa positiivista. He uskoivat, että rakennusliikkeet näkevät vuokratyövoiman pikemminkin mahdollisuutena kuin uhkana. Jokaisessa vuokratyöyrityksessä koettiin, että useimmiten kahden toimijan välinen kumppanuus jatkuu ensimmäisen kokeilun jälkeen. Toki joskus käyttäjäyritys saattaa kokea vuokratyökokeilun epäonnistuneeksi johtuen esimerkiksi epäsovivasta vuokratyöntekijästä, mutta sen ei koeta olevan kolaus vuokratyöyrityksen imagolle. Vuokratyöedustaja mainitsee olevan selvää, ettei kaikki mene välttämättä aina niin mallikkaasti kuin olisi toivonut, mutta silloin on pyrittävä palvelemaan asiakasta mahdollisimman hyvin ansaitakseen luottamuksen takaisin. ”Vuokratyössä hyvää asiakkaan näkökulmasta on se, että jos työntekijää ei koeta soveltuvaksi tai mielekkääksi, on se mahdollista vaihtaa.”

Rakennusliikkeiden suhtautumisesta vuokratyöhön kertoo myös se, että vuokratyöntekijöiden kohtelu ja huomioiminen työmailla on parantunut selkeästi. Heitä ei mielletä enää niin voimakkaasti ”roskaväeksi”. Ennakkoluulojen muutos on nähtävissä niin suorittavassa kuin työtä johtavassa portaassa. Vuokratyöntekijät otetaan nykyisin helpommin osaksi työporukkaa.

4.2.2 Vuokratyöntekijät ja työsuhteen kesto

Rakennusala on suuri vuokratyövoiman työllistäjä. Vuokratyöyritykset tiedostavat sen ja he pyrkivät tarjoamaan palveluitaan erottumalla kilpailijoistaan. Normaalisti rakennusliike tilaa vuokratyöyritykseltä rakennusapumiehiä, joiden pääsääntöinen työtehtävä rakennustyömaalla koostuu kanto- ja avustustöistä. Toki muutakin tarvetta ilmenee aina välillä, mutta rakennusapumiehillä on aina suuri menekki, varsinkin ahkerilla sellaisilla, sanoo erään rakennusliikkeen edustaja. Enemmän rakennusalalle suuntautuneen vuokratyöyrityksen edustaja mainitsee, että heiltä tilataan tasaisesti kaikkia ammattiryhmiä. Joukossa on rakennussiivoojia, rakennusapumiehiä ja rakennusammattimiehiä. Ei ole myöskään yhtään harvinaista välittää työmaalle laatoittajaa tai maalaria. Työmaalle pyritään lähettämään aina sopivin vapaa henkilö. Hiljaisina aikoina on tavallista, ettei vuokratyöyrityksen kirjoilla oleva jonkin tietyn alan ammattimies saa koulutustaan vastaavaa työtä, vaan joutuu tyytymään johonkin muuhun.

Vuokratyösuhteet voivat kestää joidenkin tuntien aputöistä useiden kuukausien mittaisiin kumppanuuksiin. Eräs rekrytointityöntekijä mainitsee, että työntekijällä on itsellä suurin vaikutus siihen kuinka kauan työsuhte kestää. Usein viikon mittaiset tilaukset saattavat venyä kuukauteen tai kahteen, koska vuokratyöntekijän on todettu olevan niin korvaamaton. Vuokratyösuhteen tavanomainen kesto on vaikea määritellä, koska se riippuu niin monesta asiasta, mutta yleisimmin se on päivästä kahteen viikkoon.

Hyvä tekijä on aina positiivinen asia sekä käyttäjä- että vuokratyöyritykselle. Toki samalla voi vaikuttaa omaan työllistymiseen. Joskus rakennusliikkeiden työnjohta-

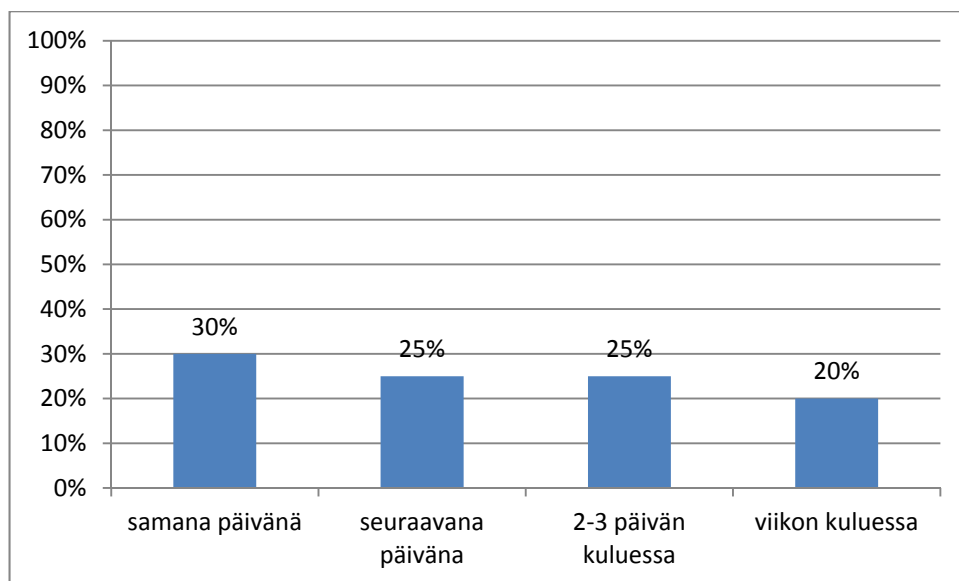
jat haluavat koeajan jälkeen palkata työntekijän yrityksen omille kirjoille. Se on toki mahdollista, kunhan asioista sovitaan etukäteen. On myös tavallista, että vuokratyöntekijät siirtyvät mestareiden mukana työmaalta suoraan seuraavalle.

Vuokratyöyritysten edustajat ovat myös sitä mieltä, että työntekijä voi työpanoksellaan vaikuttaa työnsä mielekkyyteen. ”Laiskat” tekijät joutuvat huomattavasti useammin vaihtamaan työpaikkaa kuin ahkeraksi koetut. ”Rakennusliikkeet ovat myös hyvin tietoisia työntekijöidensä laadusta ja he raportoivat hyvin nopeasti, jos työmaalla yhteistyö ei toimi”, kirjoittaa eräs vastaaja.

4.2.3 Vuokratyöväilyksen haasteet

Vuokratyöväilyttäjille arkipäivää on välittää käyttäjäyrityksille sopivia työntekijöitä. Tavallaan nykypäivänä myös vuokratyövoiman markkinoiminen yrityksille on tullut tutuksi. Vuokratyöväilyksen haasteet on jaettavissa kahteen eri kategoriaan: yrityksille oikeanlaisen työvoiman välittämistä ja työntekijöille uuden työpaikan löytämistä, kun edellinen toimeksianto päättyy. Vuokratyöväilyttäjien työtä vaikeuttaa olennaisesti se kyselystä ilmennyt seikka, että käyttäjäyritys kertoo vuokratyötarpeen loppumisesta useimmiten vasta edellisenä päivänä. Myös sitä tapahtuu, että tarpeen loppumisesta kerrotaan ns. kuluvana päivänä. Useat rakennusliikkeet ovat kuitenkin tehneet asian tiimoilta ryhtiliikkeen ja nykyään ilmoituksia työn loppumisesta voi tulla 2-3 päivää ennen. Siitä on suuri hyöty niin vuokratyöväilyttäjille kuin työntekijöillekin.

Tiedustellessa sitä seikkaa, kuinka nopeasti vuokratyöntekijälle normaalisti löydetään uusi käyttäjäyritys, oli eri yritysten välillä havaittavissa hajontaa. Seuraavasta kuvasta 4.1 on nähtävillä kuinka pian vuokratyöntekijälle yleensä uusi työpaikka löytyy.



Kuva 4.1. Vuokratyöntekijän työllistäminen käyttäjäyritykseen

Vuokratyöntekijän työllistäminen toki riippuu myös siitä, mitä ammattiryhmää työntekijä edustaa ja mitä taitoja hän omaa. Diagrammista voi päätellä, että varsinkin hyvät tekijät työllistyvät poikkeuksetta muutaman päivän kuluessa.

Käyttäjäyritysten toimintatapa tilata vuokratyöntekijä työmaalle seuraavaksi päiväksi on hyvin tavallista. Rakennusliikkeet ovat tottuneet siihen, että vuokratyöntekijän tarpeen ennakointi ei ole välttämätöntä, koska saatavuus on hyvä. ”Toki ennakkoinnilla voi vaikuttaa työntekijän osaamistasoon”, mainitsee eräs vuokratyöedustaja kyselyssä. Vakailla vuokravälitysyrityksillä on usein sen verran ”vapaina” olevia vuokratyöntekijöitä, että tarve seuraavalle päivälle saadaan täytettyä.

4.2.4 Työsopimus ja palkkaus

Vuokratyöntekijöiden kanssa solmitaan kyselyn mukaan poikkeuksetta määräaikainen työsopimus. Työsopimukseen ei useinkaan kirjata vähimmäis-tuntimääriä, mikä tarkoittaa sitä, että vuokratyöyrityksellä ei ole pakonomaista tarvetta työllistää kokoajan kaikkia työntekijöitään. Työsopimukset ovat enemmänkin laatua ”tarvittaessa”, jolloin vuokratyöntekijä voidaan soittaa töihin. Tällainen työsopimus ei myöskään sido vuokratyöntekijää aina vastaamaan työtarjouksiin myöntävästi, vaan antaa myös heille vapauden valikoida.

Vuokratyöntekijöitä rakennustyömaille välittävät vuokratyöyritykset maksavat työntekijöilleen rakennusalan työehtosopimuksen mukaisen palkan. Kyselyn mukaan myös työntekijöistä käyttäjäyritykseltä perittävä tuntivelotus on kutakuinkin samaa suuruusluokkaan kaikilla välittäjillä. Esimerkiksi rakennusapumies, jolle maksetaan 12 euroa tunnilta, maksaa rakennusliikkeelle vuokratyöfirmasta riippuen 24-25 euroa tunnilta. Suhteutettuna työntekijän palkkaan, velotus on noin kaksinkertainen.

Jokainen kyselyyn vastannut välittäjä myönsi, että ajoittain rakennusliike haluaa vaikuttaa vuokratyöntekijälle maksettavaan palkkaan nostavasti. Yleisimmin syy on se, että halutaan samoja töitä tekeville yhdenvertainen palkkaus ja näin ollen tasa-arvoinen asema käyttäjäyrityksessä. Vaikka tällainen ratkaisu usein myös nostaa työntekijästä perittävää tuntiveloitushintaa, tapahtuu sitä silti tasaisin väliajoin. Tasa-arvoisuuden vaaliminen vuokratyössä, on erityisen tärkeää ja sen on huomattu nostavan päätään viime aikoina.

Palkkauksen suhteen vuokratyöyrityksien toiminta on avointa. Käyttäjäyrityksen tiedossa on tuntiveloitushinnan lisäksi vuokratyöntekijälle maksettava palkka. Viimeistään käyttäjäyritykselle saapuvassa laskussa on eritelty työntekijälle maksettava palkka, korvaus työajanlyhennyksestä (7,7 %) ja ylimääräinen kerroin (esim. 1,90), joka kattaa muun muassa sosiaalikulutukset ja katteen. Tällä tavoin, kun varmistutaan siitä, että käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijälle maksettava palkka tiedossa, voidaan olettaa että myös rakennusliikkeellä on mahdollisuus vaikuttaa tasa-arvoiseen palkanmaksuun.

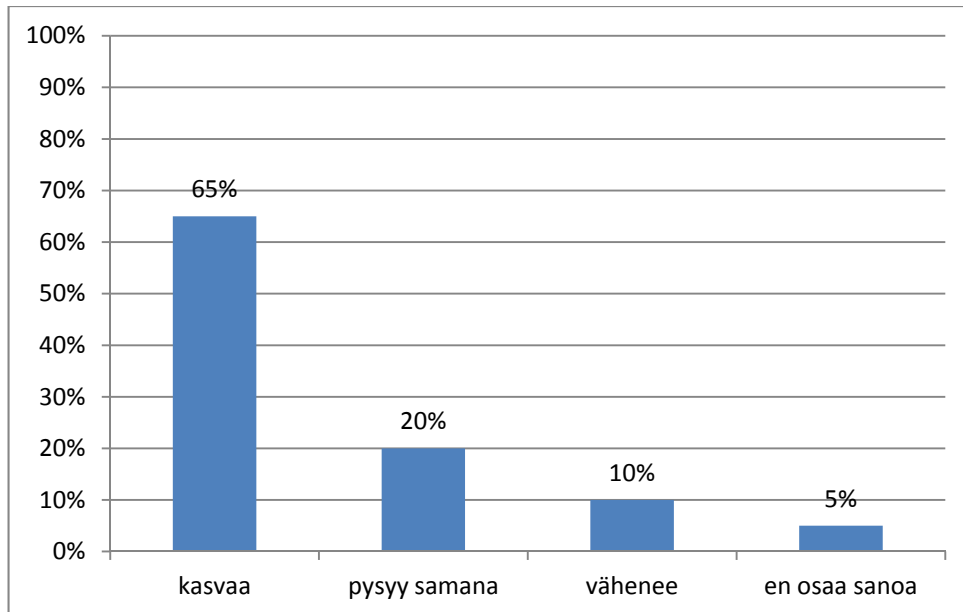
4.2.5 Katsaus kannattavuuteen

Kyselyssä tiedusteltiin vuokratyöyritysten henkilöstöltä suoraan, että mikä heidän näkemyksensä on vuokratyövoiman käytön kannattavuuteen. Esiin tuli seuraavanlaisia pointteja

- vuokratyövoimaa käyttämällä ”tyhjäkäynti” jää pois
- työsuhteasiat ja palkanmaksun hoitaa vuokratyöyritys
- mahdollisuus saada motivoitunutta ja ”tuoretta verta”
- kalliit työvaatehankinnat jäävät vuokratyöyritykselle
- mahdollisuus ”vaihtaa” tai purkaa toimeksianto, jos ei olla tyytyväisiä
- rekrytointivaihe jää pois ja työmaa voi keskittyä ”omiin töihinsä”
- työvoimaa saatavilla nopealla aikataululla

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että alle kahden kuukauden vuokratyösuhteet ovat rakennusliikkeille kannattavimpia. Tässä ajassa vuokratyöntekijästä aiheutuvat kulut ylittävät siitä saadun edun. Eräs kyselyyn vastanneista sanoo seuraavasti: ”on muistettava, ettei vuokratyövoiman arvoa voi mitata pelkästään rahassa. On nähtävä myös vuokratyövoiman tuomat edut rakennusliikkeelle.”

Vuokratyöyritykset ovat hyvin optimistisia sen suhteen, että vuokratyövoiman käyttäminen rakennusalan yrityksissä tulee vielä kasvamaan. Tällä hetkellä (syksy 2014) taantuma runtelee alaa, mutta se ei selvästi näy vuokratyötilastoissa. Toki pientä laskua saattaa olla, mutta ei mitään niin merkittävää kuin taantuma antaisi ymmärtää. Vuokratyöyritykset ovat kiinnostavassa asemassa, koska se on yksi niistä harvoista aloista, jolle kysyntää riittää myös hiljaisempina hetkinä. Sille on hyvin yksinkertainen selitys: epävarmoina hetkinä turvaudutaan yhä herkemmin vuokratyövoiman käyttöön. Silloin kun työkanta näyttää huolestuttavalta, rakennusyritykset helposti välttävät riskiä ja jättävät palkkaamatta työntekijöitä omille kirjoilleen. Vuokratyön käyttäminen mielletään tällöin turvallisemmaksi vaihtoehdoksi.



Kuva 4.2. Vuokratyöyritysten vastaukset koskien vuokratyövoiman käyttämistä tulevaisuudessa

Yllä oleva diagrammi (Kuva 4.2.) on laadittu kyselystä saatujen vastausten perusteella. Kuten edellä jo asiaa hieman sivuttiin, on suurin osa selkeästi sitä mieltä, että vuokratyövoiman käyttäminen rakennusyrityksissä tulee kasvamaa. Yksi siihen vaikuttava syy on nimenomaan edellä mainittu epävarmuus. Viidesosa on sen kannalla, että vuokratyövoiman käyttö tulee pysymään samana. Kymmenen prosenttia vastaajista arveli, että vuokratyövoiman käyttäminen tulisi jatkossa vähenemään. Kukaan heistä ei osannut sanoa syytä sille. Yksi vastaajista ei halunnut lähteä arvailemaan kehityksen suuntaa.

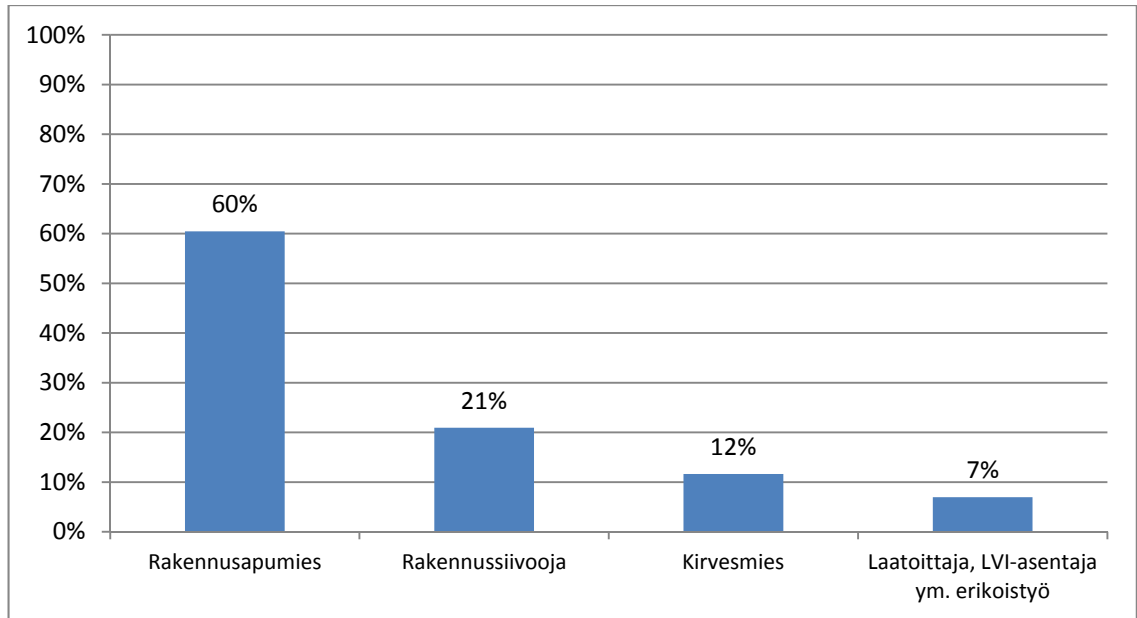
4.3 Kysely rakennusyrityksille

Tässä kappaleessa käsitellään rakennusyrityksille kohdistetun lomakekyselyn vastauksia.

4.3.1 Vuokratyövoiman käyttäminen

Kyselylomakkeen ensimmäinen vuokratyövoimaa koskeva kysymys oli, että käytetäänkö yrityksessä vuokratyövoimaa. Jokainen kyselyyn vastanneista rakennusliikkeiden toimihenkilöistä kertoi yrityksessään käytettävän vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman palkkaaminen omien työntekijöiden rinnalle oli normaali toimintatapa. Osassa yrityksistä vuokratyövoimaa käytettiin harvemmin, vain silloin kun joku tietty ”deadline” vaatii työnsä puolesta lisätyövoimaa. Useimmissa yrityksissä toimintatapa oli kuitenkin sellainen, että vuokratyövoiman käyttäminen oli normaalia tai jopa jokapäiväistä.

Eniten rakennustyömailla vuokratyövoimaa käytetään avustaviin töihin. Avustavilla töillä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan rakennustyömaiden apumiestöitä, kanto- ja haalaustöitä sekä siivoustöitä. Vuokravälitysyriyksiltä tilataan myös kirvesmiehiä, laatoittajia ja LVI-asentajia. Alla olevasta kuvasta 4.3 voi nähdä millaista edellä mainittujen ryhmien kysyntä rakennustyömailla on.



Kuva 4.3. Vuokratyöntekijöiden työtehtävien jakautuminen rakennustyömaalla

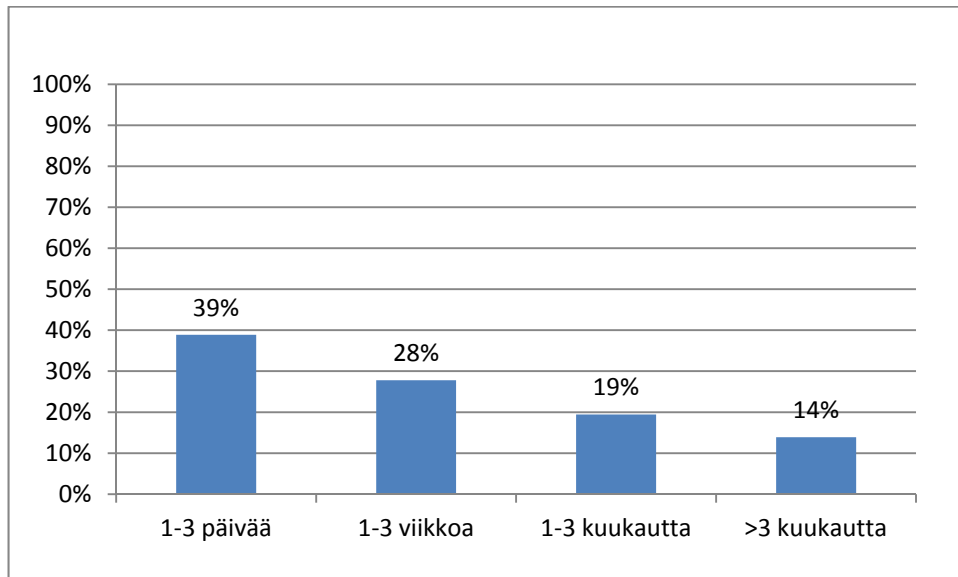
Useilla rakennusliikkeillä oli joku tietty vuokravälitysfirma, josta työntekijää aina ensimmäisenä kysytään. Yleensä yhteistyökumppanuus perustui siihen, että palvelu on toiminut sekä on ollut mutkatonta ja helppoa. Eräs kyselyyn vastannut työnjohtaja kuitenkin mainitsi, että välillä vuokratyöfirman vaihtaminen ja asiakassuhteiden ylläpitäminen muihinkin yrityksiin on järkevää. Muutama vastaaja sanoi, että vuokratyömiehiä saattaa olla kahdesta eri firmasta samaan aikaan.

Vuokratyövoiman käyttäminen rakennusliikkeiden palveluksessa kuitenkin vaihtelee yrityksittäin. Vaikka jokaisessa tutkimukseen osallistuneessa yrityksessä oli vuokratyövoimaa ollut käytössä, joillakin se on hyvin harvinaista. Jotkut yritykset taas käyttävät vuokratyövoimaa käytännössä koko ajan. Vaikutuksensa on tietysti työmaan työnjohtolla. Työnjohtajien toimintatavat ja periaatteet voivat olla asian suhteen täysin erilaisia.

4.3.2 Vuokratyösuhde ja asenteet sitä kohtaan

Vuokratyösuhteiden pituudet vaihtelevat työmaan tilanteen ja työntekijän soveltuvuuden mukaan. Rakennusliike ottaa vuokratyöntekijän töihin, kun hänelle on töitä vähintään päiväksi. Muutaman tunnin mittaiset vuokratyösuhteet ovat nykypäivänä erittäin harvinaisia ja se näkyi myös rakennustyömaiden työnjohtajien vastauksista. Alla olevas-

sa diagrammissa (Kuva 4.4) on esitetty vuokratyösuhteiden tavanomaisia kestoja rakennustyömaalla.



Kuva 4.4. Vuokratyösuhteiden kestojen jakauma

Kuvasta 4.4 ilmenee, että vuokratyöntekijöitä käytetään lähinnä lyhytaikaisesti. Tämä korreloi sen kanssa, että työntekijät tekevät lähinnä avustavia töitä statuksella ”tarvittaessa”. Joukosta löytyy kuitenkin poikkeuksia. Muutama vastaaja sanoi käyttävänsä vuokratyövoimaa myös pidempiä aikoja. Käytännössä nämä tarkoittavat työmaan ajaksi otettavia apu- tai siivoushenkilöstöä. Eräs vastaaja sanoi, että työsuhteen laatu on jatkuva. Vuokratyöntekijä kuulemma seuraa häntä aina seuraavalle työmaalle. Onko se kustannustehokasta tai edes eettisesti oikein, voi kukin miettiä tämän tutkimuksen luettuaan.

Avoimissa kohdissa hyvin paljon kommentoitiin sitä miten vuokratyöntekijän työpanos ja motivaatio vaikuttavat hänen työsuhteen pituuteen. Ahkeraa ja muutenkin työhön soveltuvaksi todettua työntekijää pidetään usein pidempiä aikoja kuin on ollut tarkoitus. Muutamien päivien keikat voi venyä viikkojen mittaisiksi. Parin viikon keikka voi helposti venyä kuukausien mittaiseksi, jos koetaan työntekijä sopivaksi. Hyvät työntekijät jäävät työnjohdolle usein mieleen ja seuraavan kerran vuokratyövoimaa tarvittaessa, voidaan vuokratyöyritykseltä tiedustella tätä kyseistä henkilöä.

Rakennusliikkeiden edustajat kokivat, etteivät he ole nähneet mitään ongelmia oman työvoiman ja vuokratyövoiman välisissä suhteissa. Vuokratyöntekijät sopeutuvat hyvin joukkoon ja ”talon” työntekijät ottavat heidät hyvin vastaan. ”Rakennustyömaa on sosiaalinen paikka, jossa hyvällä asenteella tulee kaikkien kanssa toimeen”, vastasi erään työmaan vastaava työnjohtaja. Omat työntekijät ovat pääasiassa sopeutuneet tilanteeseen, johon kuuluu vuokratyövoiman käyttäminen. ”Toki joitakin saattaa vuokratyöntekijöiden jatkuva opastaminen sapettaa”, jatkaa vastaava työnjohtaja.

Eräällä työmaalla tilanne oli sellainen, että kaikki työvaiheet oli aliurakoitu ja työmaalle oli otettu kaksi rakennusapumiestä koko työmaan ajaksi. Rakennusapumiehet vastasivat rakennustyömaan siisteydestä sekä sellaisista avustavista töistä, jotka aliurakoitsijoille eivät kuuluneet. Tällaista toimintatapaa käyttämällä työnjohdon suorassa alaisuudessa on vain kaksi työntekijää

4.3.3 Perustelut vuokratyövoiman käyttöön

Kyselyssä saadut vastaukset osoittivat, että vuokratyövoimaa käytetään lähinnä seuraavista syistä:

- projektiluontoisuuden vuoksi
- joustavuuden vuoksi
- omien työntekijöiden työtaakan vähentämiseksi
- kiirehuippujen tasaajana
- epävarmojen aikojen vuoksi

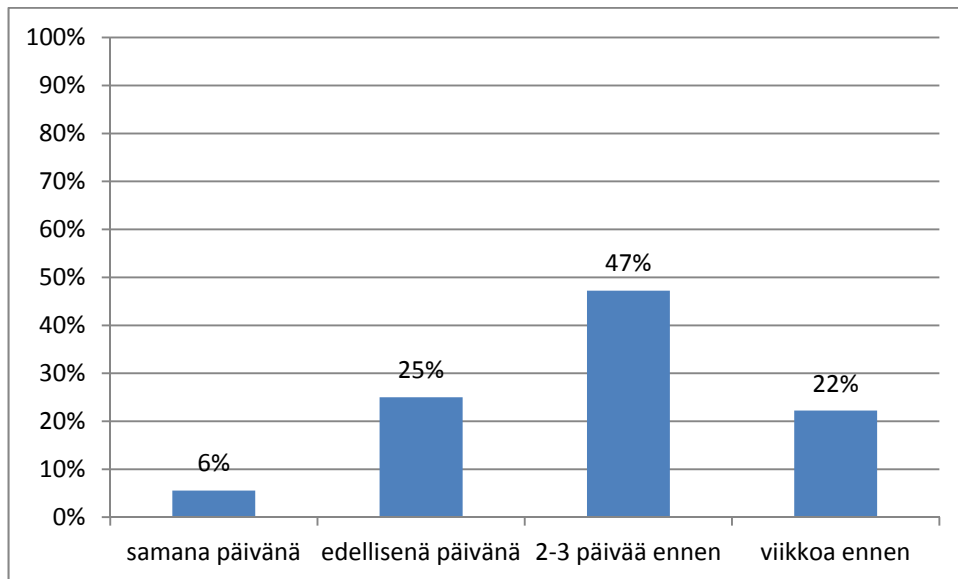
Yllä olevat perustelut vuokratyövoiman käytössä jakautuivat vastaajien kesken hyvin tasaisesti. Se kertoo, että syitä vuokratyövoiman käyttöön on useita ja se riippuu hyvin vahvasti työtilanteesta, työvaiheesta sekä organisaation rakenteesta.

Nämä edellä esiteltyt viisi syytä voidaan jakaa kahteen eri ryhmään. Projektiluontoisuus, epävarmuus ja joustavuus ovat syitä, joiden takia työntekijöihin ei haluta sitoutua vaan heidän työsuhde voidaan lopettaa tarvittaessa hyvinkin nopealla aikataululla. Työntekijöiden työtaakan vähentäminen ja kiirehuippujen tasaaminen taas ovat perusteluja, jotka johtuvat esimerkiksi kiireisestä työvaiheesta tai työvoimapulasta. Sen tasaamiseksi on kasvatettava työmaan vahvuutta.

Rakennusliikkeet tuntuvat olevan hyvin tietoisia siitä, ettei vuokratyövoiman käyttäminen, varsinkaan pitkiä aikoja, ole se kannattavin vaihtoehto. Helppous ja sitoutumattomuus ovat suurimmat syyt sen käyttöön. Vastauksista nousi selkeästi esiin kaksi pointtia: työntekijä tulee tarvittaessa nopeasti ja siitä pääsee helposti eroon. Käyttäjäyri-tysten näkökulmasta nämä ovat selkeästi ne kaksi tärkeintä perustelua. Ei pystytä takaamaan kokoaikaista työtä, rekrytoinnin kokeminen vaikeaksi ja se, että työhön löytyy aina soveltuva henkilö, oli myös käytetty perusteluina vuokratyövoiman käyttämiseen.

”Vuokratyövoima on mahdollistanut sen, että resursointia työmaalla ei tarvitse miettiä monia kuukausia etukäteen, vaan riittää, että asiat suunnitellaan pari viikkoa etupainotteisesti.” Näin eräs työpäällikkö koki vuokratyövoiman saatavuuden vaikutuksen työn suunnitteluun. Työntekijöiden laadusta tuli myös paljon kommentteja. Skaala on erittäin suuri ja joskus joukosta saattaa löytyä todellisia ”timantteja”. Työnjohtajat olivat myös kokeneet, että turhan usein vuokratyöntekijä ei ole niin motivoitunut kuin toivoisi.

Kyselyssä tiedusteltiin, että kuinka aikaisin vuokratyösuhteen loppumisesta rakennusliikkeen edustaja ilmoittaa vuokratyöyritykselle. Alla on vastauksista koottu diagrammi.



Kuva 4.5. Ilmoittaminen vuokratyösuhteen loppumisesta

Kuten kuvasta 4.5 on nähtävillä, vuokratyösuhteen loppumisesta kerrotaan yleensä 2-3 päivää aikaisemmin, mikä on suhteellisen reilua molemmille osapuolille. Rakennusliikkeiden kommentteista kävi ilmi, että he pyrkivät tekemään ilmoituksen mahdollisimman aikaisin. Samana päivänä päättyviä vuokratyösuhteita on kyselyn mukaan hyvin vähän.

4.3.4 Vuokratyövoiman tulevaisuus

Rakennusliikkeet ovat hyvin optimistisia sen suhteen, että vuokratyön käyttäminen tulee jatkumaan. Suurin osa vastaajista arvioi, että vuokratyön käyttäminen tulee pysymään kutakuinkin samalla tasolla. Muutama vastaaja ennusti vuokratyövoiman käyttämisen kasvavan yrityksessään. Vain yksi arvioi, että suunta on vähenemään päin. Vuokratyövoiman merkityksestä rakennustyömaalle kertoo se, että yksikään ei ennustanut sen loppuvan kokonaan.

Erään rakennusliikkeen edustaja ennakoi vuokratyövoiman vähenevän sen vuoksi, että vallitseva työtilanne pakottaa yritystä lomauttamaan henkilöstöään. Näin ollen myös ulkopuolisen työn tarve vähenee. Työlainsäädännön mukaan on ensisijaisesti työllistettävä lomautettuja työntekijöitään, jonka jälkeen vuokratyövoimaa voidaan käyttää lisätyövoimana. Toisaalta taas epävarmuus houkuttelee vuokratyövoiman käyttöön, koska sitoutumispakkoa ei ole.

”Yleinen vuokratyövoiman käyttö riippuu myös hyvin vahvasti taloustilanteen kehittymisestä. Mikäli taantuma tästä vielä syvenee, tulee vuokratyövoiman käyttö vähenemään merkittävästi”, sanoi eräs työnjohtaja.

Vastausten perusteella käyttäjäyritysten työnjohtajat olettavat, ettei ainakaan heidän yrityksessään vuokratyövoiman käyttö tule kasvamaan. Työnjohtajilla on hyvin selkeä näkemys siitä, millaista työtä vuokratyöntekijöillä teetetään ja kuinka monta heitä maksimissaan pidetään yrityksessä.

4.3.5 Katsaus kannattavuuteen

Kysymykseen: ”Katson vuokratyövoiman käyttämisen olevan kannattavaa yrityksellemme” vastasi kieltävästi 3 prosenttia kyselyyn osallistuneista. Vastaavasti vuokratyövoiman kannattavuutta puolustivat 97 prosenttia vastanneista. Rakennusliikkeet pitävät vuokratyönkäyttöä kannattavana ja perusteltuna etenkin lyhyissä työsuhteissa. Heidän näkemyksensä mukaan vuokratyöntekijä tulee halvemmaksi lyhyissä työsuhteissa, koska hänelle ei tarvitse ostaa esimerkiksi työvaatteita. Työnjohdollakaan ei mene työaikaa rekrytointiin, vaan vuokratyöntekijä on yhden puhelinoiton päässä.

Rakennusyrityksillä tuntui olevan selkeä kuva siitä, kuinka kauan vuokratyöntekijää kannattaa yrityksessä pitää. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yli kahden kuukauden mittaisiksi venyneet vuokratyösuhteet ovat kannattamattomia. Tässä ajassa vuokratyöstä saatu etu alkaa kuroutua kiinni ja olisi tarpeen miettiä onko vuokratyöntekijän pitäminen näin pitkää aikaa enää perusteltua.

Vuokratyöntekijän kannattavuutta ei voi kuitenkaan laskea tuijottamalla pelkkiä numeroita. Kannattavuuteen liittyy niin paljon muitakin asioita, kun vain tuntiveloitukset. Rakennusalan projektiluontoisuus on merkittävä tekijä, miksi työntekijöihin sitoutuminen pidemmäksi aikaa ei ole välttämättä kannattavaa. Projektin loppumisen jälkeen ei ehkä ole tiedossa uutta työmaata. Tällöin vuokratyöntekijöistä ei aiheudu ylimääräisiä kustannuksia. Työmaalla voi olla sellainen tilanne, että lisätyövoimaa tarvitaan vain ajoittain. Tällöin vuokratyöntekijä on kannattava ratkaisu, koska voidaan välttää ylimääräinen ”tyhjäkäynti”. Lisäksi vuokratyötä on syytä mietittävä rekrytoinnin, helppouden, vaivattomuuden sekä joustavuuden näkökulmista.

Vastauksista oli luettavissa, että rakennustyömaat eivät ajattele asiaa eurojen näkökulmasta, vaan pikemminkin helppouden. Silloin kun työmaalla huomataan olevan tarvetta lisätyövoimalle, soitetaan vuokratyöyrityksestä työntekijä. Yritykset kuitenkin tiedostavat sen, että pitkät työsuhteet (yli 2kk) eivät ole kannattavia taloudellisesti. Työsuhteet saattavat kuitenkin helposti venyä, koska työntekijän tarve säilyy. Kun ”vauhtisokeus” iskee, ei enää ajatella työntekijää ylimääräisenä kustannuksena vaan pidetään tärkeämpänä urakan suorittamista loppuun kunniakkaasti ja aikataulussa.

4.4 Kyselyiden yhteenveto

Molemmat osapuolet, sekä vuokratyöyritykset että rakennusliikkeet, ovat hyvin optimistisia sen suhteen, että vuokratyövoiman käyttö tulee jatkumaan vähintäänkin nykyisellä tasolla. Vuokratyön jokapäiväistyminen on selkeästi vaikuttanut siihen, että asenteet vuokratyötä kohtaan ovat muuttuneet parempaan suuntaan.

Vuokratyöyrityksen kautta on mahdollista saada työmaalle minkä tahansa alan taitaja. Tavanomainen rakennusliikkeen tilaus kuitenkin kohdistuu rakennusapumiehiin tai –naisiin. Työtehtäviin kuuluu erilaisia avustus- sekä siivoustöitä. Tavanomainen vuokratyösuhteen kesto on 1-10 työpäivää, mutta mahdollista on työllistyä tätä kautta pitkäksikin ajaksi.

Rakennusliikkeet käyttävät vuokratyötä sen vaivattomuuden vuoksi. Muutaman päivän mittaisissa työsuhteissa päättymispäivämäärä on selvillä kaikille osapuolille. Pidemmässä, yli kahden viikon mittaisissa työsuhteissa, toimeksianto voi päättyä hyvin lyhyellä varoitusaajalla, jopa samana päivänä ilmoituksesta. Se kuuluu osaksi palvelurakennetta ja käyttäjäyrityksillä on mahdollisuus käyttää siitä saatua etua hyväkseen. Vuokratyöyritysten on pyrittävä sopeutumaan siihen esimerkiksi laajentamalla yhteistyöverkostoaan.

Alalla on tehty paljon töitä tasa-arvoisuuden saavuttamiseksi. Palkkaus on ensimmäinen asia, jolla siihen voidaan vaikuttaa. On lohdullista voida todeta, että käyttäjäyritykset tiedostavat asian ja ovat ajoittain pyrkineet vaikuttamaan työntekijöiden palkkaeroihin.

Kyselyissä nousi esille kuinka paljon vuokratyöntekijän työsuhteen pituus riippuu työntekijän omasta toiminnasta. Rakennusliikkeiden työnjohtajat laittavat hyvin nopeasti merkille, onko työntekijä soveltuva työhön. Hyvillä työntekijöillä vuokratyösuhte usein venyy ajateltua pidemmäksi ja huonoilla saattaa loppua ennenaikaisesti. Hyvät työntekijät jäävät työnjohdon mieleen ja häneen voidaan ottaa yhteyttä jatkossa.

Kyselyissä selvisi, että vuokratyövoiman käyttöön eniten vaikuttava tekijä on sen helppous ja vaivattomuus. Käyttäjäyritysten edustajat tuntevat olevan tietoisia siitä, että vuokratyövoiman käyttäminen tulee kalliimmaksi varsinkin pitkässä juoksussa, mutta se ei vaikuta palvelun käyttämiseen juuri millään tavalla.

Molemmat osapuolet olivat hyvin yksimielisiä siitä, että vuokratyövoiman käyttäminen on kannattavinta lyhyissä työsuhteissa. Käyttäjäyritysten motiivit vuokratyön käyttämiseksi voi kuitenkin vaihdella ja näin ollen myöskään tarkkaa kannattavuuden rajaa ei voida määritellä.

Kyselyiden perusteella voidaan todeta, että rakennusyritykset käyttävät vuokratyövoimaa erittäin paljon. Myös tarjonta on kasvanut viime vuosina kysynnän tasolle ja vuokratyövoimaa on saatavilla nopealla aikataululla. Rakennusliikkeiden suhde kannattavuuteen on kinkkinen. He tiedostavat kustannuseron oman- ja vuokratyöntekijän välillä, mutta pitävät muita vuokratyövoiman käytöstä saatuja etuja merkittävämpinä.

5 KUSTANNUSVERTAILU

5.1 Kustannusvertailun suoritus

Tässä luvussa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden käyttämisen kannattavuutta verraten sitä firman omilla kirjoilla oleviin työntekijöihin.

5.1.1 Sosiaalikustannukset ja niiden muodostuminen

Sosiaalikustannukset ovat palkan sivukuluja, jotka muodostuvat työnantajalle kuluiksi maksettavan palkan lisäksi.

Vuokratyöntekijästä aiheutuvat kustannukset ovat kiinteät. Vuokratyöyritys perii heistä sopivan rahallisen vastineen, joka perustuu työntekijän taitoihin, kokemukseen ja palkkaan. Perittävä tuntihinta jakautuu vuokratyöyrityksen sisällä työntekijälle maksettavaan palkkaan, sosiaalikustannuksiin, muihin kuluihin ja katteeseen. Muita kuluja syntyy esimerkiksi vuokratyöntekijälle jaettavasta työvarustuksesta. Vuokratyöntekijästä perittävä hinta muodostuu vuokratyöntekijän palkan päälle laitettavasta kertoimesta. Kerroin on yrityskohtainen.

Omasta työntekijästä aiheutuvat kustannukset koostuvat työntekijän saaman bruttopalkan lisäksi työnantajalle maksettavaksi jäävistä sosiaalikustannuksista. Sosiaalikustannukset vaihtelevat yrityksittäin. Niiden määrään vaikuttavat muun muassa yrityksen palkkasumma ja työnantajan sosiaaliturvamaksun porrastus kolmeen luokkaan. Tarkkojen sosiaalimenojen tiedostaminen on yrittäjälle tärkeää. Mikäli tarkkojen kustannusten toteaminen vaatii kohtuuttoman suurta työtä, voidaan käyttää seuraavaa periaatetta. Jos yrityksen palkkasumma on vuodessa enintään 840 940 euroa, voidaan sosiaalimenojen määräksi katsoa 70 prosenttia. Mikäli palkkasumma ylittää tuon, voidaan sosiaalimenojen määräksi katsoa 73 prosenttia. Alla olevaan taulukkoon 5.1 on listattu rakennusalan työntekijöiden sosiaalikulujen muodostuminen (vero 2014)

Taulukko 5.1. Rakennusalan työntekijöiden sosiaalikulujen muodostuminen (rakennusliitto.fi)

Kululaji	osuus	osuus palkasta [€/h]
Tuntipalkka		17 €
Lomakorvaus	18,50 %	3,15
Työajan lyhennys	7,70 %	1,31
Yhteensä		21,45
Sotu-maksu	2,14 %	0,46

TyEL-maksu	17,90 %	3,84
Tapaturmavakuutus	6,70 %	1,44
Työttömyysvakuutus	0,80 %	0,17
Ryhmähenkivakuutus	0,07 %	0,02
Työkalukorvaus	1,68€/pvä	0,21
Matkakorvaus 20-30km	5.34€/pvä	0,67
Työnantajan kulut yhteensä		28,26 €
<i>Sosiaalikustannukset</i>		<i>66 %</i>

Taulukkoon on laskettu tuntipalkallisen kirvesmiehen sosiaalikustannukset, jolle maksetaan 17 euroa tunnilta. Sosiaalikustannuksiksi saatiin 28,26 euroa, mikä on 166 prosenttia kirvesmiehelle maksettavasta bruttopalkasta. Laskenta on vain suuntaa-antava. Todellisuudessa rakennusalan sosiaalikustannukset nousevat poikkeuksetta yli 70 prosentin. Laskennassa ei ole otettu huomioon esimerkiksi työvarustuksesta aiheutuvia kuluja.

Yksityisen työnantajan sosiaaliturvamaksu on porrastettu kolmeen luokkaan, jotka määräytyvät poistojen ja palkkojen perusteella seuraavasti:

- I luokka *poistot enintään 50 500 euroa tai yli 50 500 euroa, mutta alle 10 % palkkojen määrästä*
- II luokka *poistot yli 50 500 euroa ja samalla 10-30 % palkoista*
- III luokka *poistot yli 50 500 euroa ja samalla yli 30 % palkoista*

Porrastus vaikuttaa sosiaaliturvamaksuun niin, että III-luokkaan kuuluva yritys maksaa korkeampaa sosiaaliturvamaksua kuin I-luokkaan kuuluva yritys. Maksettava työttömyysvakuutusmaksu määräytyy siten, että yrityksen palkkasumman ensimmäiseltä 840 940 euroilta maksu on 0,80 prosenttia ja ylimenevältä osalta 2,70 prosenttia. (vero 2014)

5.1.2 Kustannusten vertailu

Tässä tutkimuksessa oman työntekijän sosiaalikustannuksina käytetään 71 prosenttia. Todelliset kulut työnantajalle saadaan kertomalla työntekijän tuntipalkka kertoimella 1,71. Saatua summaa voidaan verrata vuokratyöyrityksen perimään tuntiveloitukseen.

Erään merkittävän suomalaisen vuokratyöyrityksen veloitushinta koostuu seuraavasti. Työntekijälle maksettavan tuntipalkan lisäksi vuokratyöyritys lisää velotukseen 7,7 prosentin osuuden työajanlyhennysvapaista. Saadun summan yritys kertoo kertoimella 1,90. Saatu kokonaiskerroin työntekijälle maksettavan palkan lisäksi on siis **2,05** (1,077x1,9).

Seuraavassa taulukossa on vertailtu omasta työntekijästä ja vuokratyöntekijästä aiheutuvia suoria kustannuksia. Oletus on, että molemmille maksetaan sama palkka.

Taulukko 5.1. Oman työvoiman ja vuokratyövoiman vertailua

	Oma työntekijä	Vuokratyöntekijä
Tuntipalkka	15,00 €	15,00 €
Työntekijän sosiaali-kustannuksien kerroin	1,71	2,05
Kokonaiskustannukset rakennusliikkeelle	25,65 €	30,75 €

Tämän vertailun mukaan vuokratyöntekijä tulee 20 prosenttia kalliimmaksi kuin yrityksen omille kirjoille palkattu työntekijä. On kuitenkin otettava huomioon, että työnantajalle kohdistuu sosiaalikulusten lisäksi kuluja muun muassa työvarustuksesta, työterveyshuollon järjestämisestä ja työhyvinvoinnin ylläpitämisestä, mitkä jo vuokratyöntekijän tuntiveloitukseen kuuluvat. On myös otettava huomioon työntekijän rekrytointista aiheutuvat kustannukset. Kaikki kulut sisältyvät vuokratyöntekijän tuntiveloitukseen toisin kuin oman työntekijän kulut.

5.2 Tulosten analysointi

Edellä esitetyn taulukon mukaan vuokratyövoiman käyttäminen tulisi rakennustyömaalla noin 20 prosenttia kalliimmaksi. Koska luvut eivät olleet täysin vertailukelpoisia, johtuen työnantajalle vielä kohdistuvista muista kuluista, on todellisuudessa ero noin 10-15 prosentin luokkaa.

Vuokratyövoiman ”hiljainen” myyntivaltti on se, että vuokratyöntekijästä pääsee eroon hyvinkin nopealla syklillä. Tällöin vuokratyöntekijälle, ainakaan teoriassa, ei tule yhtään tyhjäkäyntiä. Kymmenen prosentin ero kustannusten välillä sulaa hyvin nopeasti, jos omalle työvoimalle tulee seisakkia. Periaatteessa jo tunnin odottelu päivässä tietää kustannustehokkuuden laskemista 12,5 prosenttia.

Yrittäjän on mietittävä hyvin tarkkaan millaista työtä on tarjolla ja millä varmuudella hän voi sitä tarjota työntekijälle. Tavanomainen työsuhde tulee lähtökohtaisesti käyttäjäyritykselle halvemmaksi. Kuitenkin epäselvät työkokonaisuudet, huono työjohto tai yllättävät asiat voivat johtaa työnseisautuksiin ja sitä kautta vuokratyöntekijä voi tulla halvemmaksi. Näin voidaan ajatella varsinkin silloin, kun vuokratyöntekijä lähetetään seisauksen koittaessa kotiin. Näin voidaan välttää ylimääräiseltä tyhjäkäyniltä ja parantaa työntekijöiden kustannustehokkuutta. On kuitenkin muistettava ettei vuokratyöntekijän lähettäminen toistuvasti kesken työpäivän kotiin ole eettisesti oikein. Myös yli kahden kuukauden kestävät vuokratyösuhteet tulisi unohtaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tutkimuksen tarkastelu

Tämä tutkimus on herättänyt vastaajissa ilmeistä mielenkiintoa rakennusosalalla työskentelevien lisäksi muissakin ihmisissä. Tutkimusaiheen mainittuani kysymys kuuluu hyvin nopeasti, että: ”No onko vuokratyövoiman käyttäminen kannattavaa?” Suuren mediahuomion ja työllistävän vaikutuksensa ansiosta vuokratyö käsitteenä on useille melko tuttu.

Tutkimustulos on pyritty saavuttamaan mahdollisimman selkeitä menetelmiä käyttämällä. Menetelminä käytettiin kirjallisuuskatsausta, lomakekyselyä ja laskennallista tarkastelua. Lisäksi kyselyosiossa on käytetty hyödyksi yhteistyökumppaneiden kanssa käytyjä keskusteluja.

Kirjallisuuskatsausta kirjoittaessa huomattiin, että kyseistä aihealuetta koskevia tutkimuksia on varsin vähän. Vuokratyötä ja sen epäkohtia on tutkittu jopa kansainvälisesti, mutta sen kannattavuuteen tai ylipäättään olemassaolon järkevyyteen on otettu erittäin vähän kantaa. Teoriaosio on pohjustettu kertomalla vuokratyövoiman historiasta ja sen kehittymisestä merkittäväksi työllistäjäksi ja bisnekseksi. Pitkästä historiasta huolimatta esimerkiksi vuokratyövoimaa koskeva työlainsäädäntö ja vuokratyöntekijöiden etuja ajavat koneistot ovat tulleet jälkijunassa. Rakennusalan työehtosopimuksessa on sentään erillinen ulkopulista työvoimaa koskeva kappale. Teoria on pyritty kirjoittamaan käyttäen mahdollisimman luotettavia lähteitä sekä koskemaan tutkimuskysymystä aina tietystä näkökulmasta. Teoriaosion tehtävänä on myös antaa lukijalle tarvittava informaatio vuokratyöstä ja sen ilmentymistä.

Lomakekysely sai vuokratyöyritysten edustajilta sekä rakennusyritysten työnjohtajilta hyvän vastaanoton. Kyselyistä saatuja tuloksia voidaan pitää melko luotettavina ja niistä on tehtävissä johtopäätöksiä. Kysymykset eriteltynä molemmille osapuolille, huomattiin niiden olevan melko samankaltaisia sekä toisiaan tukevia. Kyselyiden avulla saatiin tutkimuksen kannalta tärkeitä dataa sekä voitiin havainnollistaa se erilaisin kuvaajin. Avoimilla kysymyksillä saatiin tekstin sekaan vastaajien selkeitä näkemyksiä sekä kannanottoja. Vastauksista oli huomattavissa, että vaikka kaikissa kyselyyn osallistuneissa yrityksissä vuokratyön käyttäminen oli tuttua, saattoivat perustelut sen käyttöön olla hyvin erilaisia. Lomakekyselyn vastausten perusteella on mahdollista vertailla vuokratyöyritysten ja käyttäjäyritysten näkemyksiä keskenään. Kaiken kaikkiaan kyselyillä saatiin luotua tutkimukseen juuri sellaista sisältöä kuin oli tarkoitus.

Kustannusvertailussa oli tarkoitus laskentaesimerkin avulla tuoda esille tunteitoitusperusteiset erot. Laskentaesimerkissä käy ilmi, että rakennusosalalla työnantajalle kohdistuneet maksut on noin 1,7-kertaiset työntekijän saamaan bruttopalkkaan nähden.

Vuokratyöntekijästä aiheutuva vastaava kerroin on normaalisti yrityksestä riippuen välillä 1,9-2,1. Ero selittyy esimerkiksi vuokratyöyrityksen toiminnasta aiheutuvista kuluista ja yrityksen ottamasta katteesta. Laskentaesimerkissä on pyritty selkeästi erottelemaan sosiaalikustannusten syntymisen perusteet. Sen perusteella ei ole tarkoitus tehdä äkkinäisiä johtopäätöksiä vuokratyövoiman käyttämisestä, vaan käyttää tietoa tukena muun tarkastelun ohessa. Laskentaesimerkki tuo myös erittäin selkeästi esille vuokratyöyritysten työvoiman hinnoitteluperiaatteen.

Tämän vuokratyön kannattavuutta tarkastelevan tutkimuksen tarkoituksena on herättää lukijoissa mielenkiintoa ja ajatuksia aihetta kohtaan sekä tarjota joitakin vastauksia. Tutkimus tarjoaa myös kattavasti tietoa vuokratyöstä ja siihen liittyvistä asioista. Aiheen monimuotoisuuden vuoksi suoria yksiselitteisiä vastauksia ei pystytty esittämään. Vuokratyövoiman käyttämisen kannattavuus on mietittävä tapauskohtaisesti ja apuvälineet siihen on pyritty tarjoamaan tässä työssä.

6.2 Tulosten tarkastelu

Vuokratyövoiman ja firman omien työntekijöiden kustannusvertailussa on otettava huomioon paljon muitakin asioita, kun pelkästään työllistämisestä aiheutuvat suorat kustannukset. Kyselyiden perusteella voidaan todeta, että rakennusliikkeet nimenomaan keskittyvät vuokratyöstä saatuihin muihin etuihin rahan sijasta. Rakennusliikkeiden työnjohtajat arvostavat korkealle sen, että työntekijä on helposti ja nopeasti saatavilla, työsuhde on mahdollista purkaa nopeasti ja työhön on löydettävissä aina oikea motivoitunut henkilö.

Projektiluontoisuutta voidaan pitää rakennusosalalla voimavarana, mutta myös haasteena. Yksikään rakennustyömaa ei ole samanlainen ja näin ollen tuotannon ohjaamisessa on aina omat haasteensa. Vuokratyö mahdollistaa entistä tehokkaamman resurssin ja ylimääräiset tyhjäkäynnit on helpompi pitää hallinnassa. Vuokratyö on hyvin mukautuva ja se vastaa erilaisiin kysyntöihin. Kuten kyselyissäkin nousi esiin, vuokratyöyritykset tekevät kaikkensa, jotta käyttäjäyritysten vaatimukset voitaisiin toteuttaa.

6.2.1 Tavoitteiden ja tulosten vastakkainasettelu

Hyvä ja onnistunut tutkimus ratkaisee tutkimusongelman ja vastaa yksiselitteisesti asetettuihin tavoitteisiin. Tässä tutkimuksessa päätavoitteena oli perehtyä rakennusliikkeen vuokratyövoiman käytön kannattavuuteen. Tutkimusongelma on haastava, koska kannattavuus on riippuvainen niin monesta eri asiasta ja sitä voi tulkita monella eri tavalla. Tutkimuksessa pyrittiin antamaan suoria taloudellisia näkökulmia oman ja vuokratyövoiman kustannuseroja selvittämällä.

Oman tulkintani mukaan vuokratyövoiman käyttäminen lyhyissä työsuhteissa varsinkin epävarmoina aikoina on kannattavaa. Epävarmalla ajalla tarkoitan ajanjaksoa, jolloin seuraavasta työstä ei välttämättä ole tietoa. Tutkimuksen mukaan alle kahden

kuukauden mittaisissa työsuhteissa on perusteltua käyttää vuokratyövoimaa. Hajonta työsuhteiden pituuksissa on kuitenkin erittäin suuri.

Mielestäni tutkimus on tavoitteisiin peilaten varsin onnistunut, koska lukija voi kustannuseroja vertaillen esimerkiksi laskea vuokratyöntekijän ja oman työntekijän kustannukset työnantajalle ja niiden perusteella tehdä omat johtopäätöksensä. Tutkimus voi myös rohkaista lukijaa tekemään joitain päätöksiä kyselyosion vastausten perusteella.

Yhtenä sivutavoitteena oli kartoittaa vuokratyön käyttämiseen liittyviä epäkohtia. Teoriaosuuden sisäistänyt lukija voi punnita, mikä vuokratyössä hänen eettisten arvojensa mukaan tuntuu oikealta.

Tutkimukselle asetetut tavoitteet saavutettiin, sillä se antaa tarvittavat työkalut aiheen parissa painiville työnantajille tekemään päätöksiä vuokratyötä koskien. Henkilökohtaisesti koen, että tutkimuksessa saavutetut tulokset vastaavat tutkimusongelmaan tämän laajuiseen työhön kuuluvalla tavalla.

6.2.2 Loppupäätelmä

Laskennallisessa tarkastelussa on hyvin yksinkertaisilla laskutoimituksilla pyritty selvittämään kustannuserojen suhde. Tulokseksi saatiin, että vuokratyövoiman käyttäminen tuntiperusteisesti tulee noin 20 prosenttia kalliimmaksi kuin oman työvoiman käyttäminen. Luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska oman työntekijän kustannus ei pidä sisällään kaikkia samoja suureita kuin vuokratyöntekijän kustannus. Näistä mainittakoon esimerkiksi rekrytointikustannukset. Kaikki kulut huomioiden kustannusero on todellisuudessa lähempänä 10 prosenttia.

Kyselyiden perusteella voidaan todeta, että alle kahden kuukauden vuokratyösuhteet ovat kannattavia. Nyrkkisääntönä voidaan pitää, että mitä lyhyempi työvaihe on, sitä kannattavampaa sen suorittamiseen on ottaa vuokratyöntekijä. Vuokratyöntekijää käyttämällä voidaan myös pitää omien työntekijöiden määrä maltillisena, eivätkä työnantajalle kohdistuvat sivukulut nouse.

Tutkimuksen mukaan yli kahden kuukauden mittaiset vuokratyösuhteet eivät ole kannattavia missään tilanteessa. Tuntiveloitteinen kustannustaso karkaa ja muutenkin pitkiin työsuhteisiin paremmin sopiva malli työntekijän hyvinvoinnin kannalta on yrityksen omille palkkalistoille palkkaaminen.

LÄHTEET

Arola, Matti. (1990). Työvoiman vuokrauksesta. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. 13-14 s.

Auranen, Heidi. (2013). Työntekijä vuokrattavana – Henkilöstövuokraus & työsuhteen erot verrattuna muihin työsopimuksiin. Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68725/Auranen_Heidi.pdf?sequence=2 [viitattu 3.11.2014]

Gallagher, Daniel & McLean Parks, Judi. (2001). I pledge thee my troth ... contingently Commitment and the contingent work relationship. Human Resource Management Review, 11. 181-208 s.

Goldstein, Bruce. (2006). "Merchants of labour" in three centuries. Lessons from history for reforming 21st century exploitation of migrant labour. Kirjassa: Kuptsch, Christiane (ed.): Merchants of Labour. ILO. Geneva. Saatavissa: <https://www.farmworkerjustice.org/sites/default/files/documents/7.5.g%20Merchants20of20Labor.pdf> [viitattu 5.8.2014]

Gonos, George (1997): The Contest over "Employer" Status in the Postwar United States: The case of Temporary Help Firms. Law & Society Review. 90-97 s.

Gonos, George, (2000). "Never a Fee!" The Miracle of the Postmodern Temporary Help and Staffing Agency. WorkingUSA Vol 4:3, 9-36. Winter 2000-2001. 9-10 s.

Hatton, Erin. (2008). The Making of the Kelly Girl. Gender and the origins of the Temp Industry in Postwar America. Journal of Historical Sociology. 4, 13-16, 20-22, 24 s.

HE 125/1984. Hallituksen esitys eduskunnalle 1) laiksi työväkilyslain ja 2) elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1984/19840125> [viitattu 25.7.2014]

HPL (2013) Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Saatavissa: http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/hpl_toimialakalvot2013_lokakuu.pdf [viitattu 30.8.2014]

Huotari, Kari; Pitkänen, Sari. (2013) Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. TEM 16/2013. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/36534/TEMjul_16_2013_web_24042013.pdf [viitattu 30.10.2014]

ILOLEX. Database for International Labour Standards. Conventions. Saatavissa <http://www.ilo.org/ilolex/english/> [viitattu 22.10.2014]

Kajaani, Sari. (1990). Työvoiman vuokraus. Yritystoiminnan tutkimuskeskuksen julkaisusarja. Turun kauppakorkeakoulu. 4-5s.

Kasvio, Antti; Tjäder, Johanna. (2007). Työ Murroksessa. Artikkelikokoelma, Työterveyslaitos. Otavan kirjapaino Oy.

Koivulaakso, Dan; Kontula, Anna; Peltokoski, Jukka; Saukkonen, Miikka & Toivanen, Tero. (2010). Radikaaleinta on arki. Like Kustannus, Helsinki.

Komiteanmietintö. (1980). Työvoiman vuokrausta selvittäneen toimikunnan mietintö 1980. Helsinki.

Korhonen, R. (1991). Toimistoalan vuokratyö – vaihtoehtoinen elämäntapa? Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan opinnäytetyö.

Korhonen, Anna-Reetta; Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miikka. (2009). Paskaduunista barrikadille. Prekariaatin julistus. Like Kustannus, Helsinki.

Kuusi, Eino. (1919). Työnvälityksen opas. Sosiaalisia Käsikirjoja. Suomen sosiaaliliiton julkaisemia. Helsinki. Valtioneuvoston Kirjapaino. 6-17s.

Lappalainen, Suvi. (2008). Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18795/URN_NBN_fi_jyu-200807295621.pdf?sequence=1 [viitattu 30.10.2014]

Lith, Pekka. (2009). Vuokratyövoimaselvitys. Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti VIRKE VM0151:00/07/02/2000. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/upload/Tiedote-Vuokratyovoima18122009.pdf> [viitattu 22.8.2014]

Lith, Pekka. (2010). Vuokratyövoima Suomessa 2008-2010. Muistio koti- ja ulkomaisen vuokratyövoiman käytön laajuudesta, pelisäännöistä ja henkilöstöpalveluyrityksistä. Saatavissa: <http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=e116910101949623&> [viitattu 12.9.2014]

Mathieu, John & Zajac, Dennis. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, 108. 171-194.

McKeown, Tui. (2003). Commitment from a contractor workforce? *International Journal of Manpower*, 24. 169-186.

Meyer, John & Allen, Natalie. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory Research and Application*. Sage, Lontoo.

Meyer, John & Stanley, David & Herscovitch, Lynne & Topolnytsky, Larissa. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61. 20-52.

Miettinen, Anneli. (2007). Vuokratyön tulevaisuus? väestöntutkimuslaitos. Saatavilla: <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/15d2e827bd5b71e0b8fb5219c89abeef/1417460763/application/pdf/386606/P%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6n%20tulevaisuus.pdf> [viitattu 25.9.2014]

Moilanen, Juha-Matti. (2008) *Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset*. Helsinki: Talentum.

Ohvo, Niko. (2013). Vuokratyön käyttö – Käyttäjyrytyksen oikeudet ja velvollisuudet. Aalto-yliopisto. Pro gradu. Saatavissa: http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/13472/hse_ethesis_13472.pdf [viitattu 15.9.2014]

Pelissäännöt vuokratyölle (2013). SAK. Saatavilla: http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/SAK_vuokratyo_rapo_4a4d.pdf [viitattu 15.10.2014]

Rakennusteollisuus. (2014). Rakennusteollisuuden työvoimakysely. Saatavissa: https://www.rakennusteollisuus.fi/Documents/Suhdanteet%20ja%20tilastot/Ty%C3%B6voimakyselyt/Rakennusteollisuuden%20ty%C3%B6voimakysely%202013%20yhteen_veto.pdf [viitattu 30.8.2014]

Rannikko-Pasanen, Outi. (1997). *Epätyypillisten työsuhteiden karikot*. Törmäyskurssilla Työvoiman Markkinointiyhtiö Extra Oy.

Saarin, Riitta & Koskinen, Merja. (1995). *Pestuumarkkinoilta Eurooppaan*. Gummerus. 9-10 s.

Siltala, Juha. (2007). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.

Sweeney, Sean. (2006). *Temporary Agency Work in the United States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Paper presented at The

workshop on industrial relations in the EU, the USA, Japan and other global economies. 28 - 29 November 2006, Berlin, Germany.

Sädevirta, M. (2002). Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki, WSOY.

Tanskanen, Antti. (2008). Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista.

Tanskanen, Antti. (2008). Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansääjien tutkimuslaitos. Raportteja 14, Helsinki 2008.

Tanskanen, Antti. (2012). Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Julkaisussa: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>. [Viitattu 15.9.2014]

Tasa-arvolaki 609/1986. (1986). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> [viitattu 30.10.2014]

TEM-raportti. (2012). Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työ- ja Elinkeinoministeriö. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf [viitattu 30.9.2014]

Tuominen, Ismo. (1987). Työvoiman vuokraus ja työnantajan määräytyminen. Helsingin yliopisto. 10-11s.

Työehtosopimus 2014-2016. (2014). Saatavilla: www.rakennusliitto.fi [viitattu 15.10.2014]

Työhyvinvointi. (2011). Malli vuokratyön työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin varmistamiseen. TTY. Työsuojelurahasto. Saatavilla: <http://www.ttk.fi/files/2174/Toimintamalli210611.pdf> [viitattu 4.10.2014]

Työsopimuslaki 55/2001. (2001). Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055> [viitattu 2.10.2014]

Työsuojelu 782/1997. (1997). Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1997/19970782> [viitattu 2.10.2014]

Työsuojelu 44/2006. (2006). Laki työsuojeluvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2006/20060044> [viitattu 2.10.2014]

Työsuojelu. (2014). Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo> [viitattu 23.8.2014]

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. (2001). Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383> [viitattu 5.10.2014]

Työturvallisuuslaki 738/2002. (2002). Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738> [viitattu 2.10.2014]

Työvoimatutkimus. (2012). Tilastokeskus. Saatavissa: <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/> [viitattu 22.8.2014]

Vero 2014. (2014). Saatavissa: www.vero.fi [viitattu 14.11.2014]

Viitala, R, Mäkipelkola, J. (2005). Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö, Helsinki.

Viitala, Riitta; Vettensaari, Minna; Mäkipelkola, Jutta. (2006). Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Saatavilla: www.eukn.org/dsresource?objectid=158491 [Viitattu 30.9.2014]

Viitala, Riitta. (2007). Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. s.175–200.

Vosko, Leah, F. (1997). Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective. Journal of Comparative Labour Law and Policy. 48-50s.

Vosko, Leah, F. (2000). Temporary Work. The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship. University of Toronto Press. Toronto. 45-60, 117-118, 127, 141-155 s.

Vuokratyödirektiivi 2011/104/EY. (2011). Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2011/20110104> [viitattu 22.10.2014]

Vuorjoki, Yrjö. (1962). Työnvälityksen teoriaa ja käytäntöä. Helsingin kaupungin julkaisuja 15. Helsinki. 20-21s.

Ylöstalo, Pekka. (2004). Employment Relations in the Temporary Agency Work Sector in Finland. Studies on the Representativeness of the Social Partners at Sectoral Level in the European Union. Country Report.

LIITTEET

LIITE 1. Kysely vuokratyöyrityksille

LIITE 2. Kysely rakennusliikkeille

LIITE 1

	KYSYMYS	VASTAUSVAIHTOEHDOT
1	Edustamani yritys	Avoin kysymys
2	Ammattinimike/tehtävä	Avoin kysymys
3	Koen, että rakennusliikkeiden suhde vuokratyövoiman käyttöön on	a) Positiivinen b) Negatiivinen c) En osaa sanoa d) Muu
4	Rakennusyritys tavanomaisesti tilaa meiltä	a) Rakennusapumiehen b) Rakennussiivoojan c) Kirvesmiehen d) Laatoittajan ym. Erikoistyö
5	Vuokratyösuhteen tavanomainen kesto on	a) 1-3 tuntia b) 1-3 päivää c) 1-3 viikkoa d) 1-3 kuukautta e) Muu
6	Löydämme yleensä vuokratyöntekijälle uuden käyttäjäyrityksen	a) Samana päivänä b) Muutaman päivän kuluessa c) viikon kuluessa d) kuukauden aikana e) Muu
7	Jos rakennusliike tilaa meiltä rakennusapumiehen, saamme hänet työmaalle	a) Samana päivänä b) Seuraavana päivänä c) Muutaman päivän kuluessa d) Seuraavalla viikolla e) Muu
8	Vuokratyötarpeen loppumisesta kerrotaan usein	a) Samana päivänä b) Edellisenä päivänä c) 2-3 päivää ennen d) Viikkoa ennen e) Muu
9	Vuokratyöntekijöillämme on usein	a) Määräaikainen työsopimus b) toistaiseksi voimassaoleva työsopimus c) Muu
10	Kun rakennusapumiehen palkka on 12 €/h, tuntiveloituksemme hänestä on	Avoin kysymys

	KYSYMYS	VASTAUSVAIHTOEHDOT
11	Rakennusliike haluaa määritellä vuokratyöntekijän palkan, jotta se olisi tasavertainen firman omien apumiesten kanssa	a) Tapahtuu harvoin b) Tapahtuu joskus c) Tapahtuu usein d) Ei ole tapahtunut koskaan e) Muu
12	Uudelle rakennusapumiehelle jaamme seuraavat varusteet	Avoin kysymys
13	Uskon vuokratyön olevan kannattavaa käyttäjäyritykselle, kun vuokratyösuhteen pituus on	a) alle päivä b) Alle viikko c) Alle 2 viikkoa d) Alle kuukausi e) Alle 2 kuukautta f) Alle puoli vuotta g) Muu
14	Uskon, että vuokratyövoiman käyttö rakennusalalla tulee	a) Väheneeseen b) Pysymään samana c) Kasvamaan d) Muu
15	Vapaa sana	Avoin kysymys

LIITE 2

	KYSYMYS	VASTAUSVAIHTOEHDOT
1	Edustamani yritys	Avoin kysymys
2	Ammattinimike/tehtävä	Avoin kysymys
3	Yrityksessämme käytetään vuokratyövoimaa?	a) Kyllä b) Ei
4	Vuokratyövoiman käyttö yrityksessämme on	a) Epätavallista b) Normaalialia c) Jokapäiväistä d) Muu
5	Vuokratyöntekijän normaali toimenkuva on	a) Avustavat työt b) Siivous c) Kirvesmiehen työt d) Laatoittaja ym. Erikoistyy e) Muu
6	Vuokratyösuhteen keskimääräinen kesto yrityksessämme on	a) 1-3 tuntia b) 1-3 päivää c) 1-3 viikkoa d) 1-3 kuukautta e) Muu
7	Omat työntekijämme suhtautuvat vuokratyöntekijöihin	a) Huonosti b) Hyvin c) En ole huomannut vaikutusta asenteissa d) Muu
8	Katson vuokratyövoiman käyttämisen olevan kannattavaa yrityksellemme	a) Kyllä b) Ei c) Muu
9	Pääasiassa vuokratyövoimaa käytetään	a) Joustavuuden vuoksi b) Kiirehuippujen tasaajana c) Omien työntekijöiden taakan vähentämiseksi d) Epävarmojen aikojen vuoksi e) Projektiluontoisuuden vuoksi f) Rekrytoinnin välttämiseksi g) Muu
10	Lyhyissä työsuhteissa vuokratyön katsotaan tulevan	a) Helpommaksi b) Halvemmaksi c) Kalliimmaksi d) Muu

	KYSYMYS	VASTAUSVAIHTOEHDOT
11	Koen, että vuokratyön käyttäminen on kannattavaa	a) Lyhyissä työsuhteissa b) Pitkissä työsuhteissa c) Ei ole kannattavaa, mutta sitä käytetään muusta syystä d) Muu
12	Vaikka vuokratyöntekijä tulee muutaman euron tunnilta kalliimmaksi kuin oma työntekijä, käytetään sitä koska	a) Työntekijä tulee tarvittaessa nopeasti b) Työhön löytyy aina sopiva henkilö c) Työntekijästä pääsee helposti eroon d) Ei pystytä takaamaan koko-aikaista työtä e) Koetaan omien rekrytointi vaikeaksi/kalliiksi f) En käytä vuokratyövoimaa juuri siitä syystä g) Muu
13	Kuinka aikaisin vuokratyöntekijän töiden loppumisesta ilmoitetaan	a) Samana päivänä b) Edellisenä päivänä c) 2-3 kolme päivää ennen d) Viikkoa ennen e) Muu
14	Uskon, että vuokratyövoiman käyttö yrityksessämme tulee	a) Väheneeseen b) Pysymään samana c) Kasvamaan d) Loppumaan kokonaan e) Muu
15	Uskon, että vuokratyövoiman käyttö rakennusalalla tulee	a) Väheneeseen b) Pysymään samana c) Kasvamaan d) Loppumaan kokonaan e) Muu
16	Vapaa sana	Avoin kysymys